Die Löhne der deutschen Waldarbeiter

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

der

Johann Wolfgang Goethe-Universität

zu

Frankfurt am Main

vorgelegt von

Diplom-Volkswirt

Carl Bergemann

aus

Flottwell.

1939.

Herm. Prinz Bückeburg

1. Referent: Professor Dr. Paul Arndt.

2. Referent: Professor Dr. Emil Wehrle.

Tag der mündlichen Prüfung: 23. Januar 1939.

Die Löhne der deutschen Waldarbeiter.

Inaugural - Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

der

Johann Wolfgang Goethe - Universität

zu

Frankfurt am Main

vorgelegt von

Diplom - Volkswirt

Carl B e r g e m a n n

aus

Flottwell.

1939.

Herm. Prinz, Bückeburg.

1. Referent: Professor Dr. Paul Arndt

2. Referent: Professor Dr. Emil Wehrl

Tag der mündlichen Prüfung: 23.Januar 193[illegible]

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Inhaltsverzeichnis

V o r w o r t

A. E i n l e i t u n g
Das Lohnproblem in der Forstwirtschaft 1

B. H a u p t t e i l
I.Abschnitt: Die Waldarbeiter (Arten und die Entwicklung des Berufsstandes bis zur Gegenwart)

1.Kapitel.
Die Waldarbeiter 13

2.Kapitel.
Die verschiedenen Arten der Waldarbeiter
a. nach der Dauer der Beschäftigung und sozialen Stellung 16
b. nach der Art der Tätigkeit und dem Geschlecht 27

3.Kapitel.
Die Entwicklung des Waldarbeiterstandes bis zur Gegenwart
a. im Westen Deutschlands 30
b. im Osten Deutschlands 31

4.Kapitel.
Organisationsbestrebungen der Waldarbeiterschaft und deren Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag
a. Geschichtliches 33
b. Auswirkungen auf das Arbeits- insbesondere Lohnverhältnis 38

5.Kapitel.
Der Waldarbeiterstand im dritten Reich 40

II. Abschnitt:Der Lohn des Waldarbeiters.

1.Kapitel.
Regelung und Entwicklung der Lohnverhältnisse vor dem Weltkrieg
a. Die Lohnentwicklung 48
b. Die Lohnregelung 5[illegible]

Seite

2.Kapitel.
Eine kurze Betrachtung der Kriegsjahre 55

3.Kapitel.
Regelung und Entwicklung der Lohnverhältnisse in den Nachkriegsjahren 56
a. Allgemeines 56
b. Der Tarifvertrag als Grundlage der Lohnregelung 58
aa) der Abschluß des T.V. 58
bb) Vergleich mit der Lohnregelung der Vorkriegszeit 59
c. Die Lohnentwicklung 61
aa) in Preußen 62
bb) in den außerpreußischen Staaten Deutschlands 68

4.Kapitel.
Regelung der Lohnverhältnisse in der Gegenwart.
a. Die Lohnregelung nach dem Arbeitsordnungsgesetz 73
b. Die geltenden Tarifordnungen in der Forstwirtschaft und ihr Einfluß auf die Lohngestaltung 85
aa) Die Arbeitszeit 88
bb) Der Stundenlohn 91
cc) Der Akkordlohn 106
dd) Sonderlöhne 117
ee) Soziale Zulagen 122
ff) Lohnfortgewährungen 125
gg) Besondere Vergünstigungen 132
hh) Entschädigungen f.Oberholzhauer 135
ii) Verdienstauszeichnungen 136
c. Die Grenzen der staatlichen Einflußnahme auf die Lohngestaltung in der Forstwirtschaft 137

5.Kapitel.
Vergleich der Löhne der preußischen Forstarbeiter mit den Löhnen von Waldarbeitern anderer Staatsforstverwaltungen und den Löhnen der Landwirtschaft und Industrie 144

	Seite
III. Abschnitt: Lohntheoretische Erörterungen	150
1.Kapitel Allgemeines	150
2.Kapitel Die Erklärungen der Lohnunterschiede in der Forstwirtschaft nach der Produktivitätslohntheorie	159
a. örtliche und zeitliche Unterschiede	159
b. berufliche und individuelle Unterschiede	163
S c h l u ß. Was kann zur Schaffung und Erhaltung eines tüchtigen Waldarbeiterstandes von der Lohnseite her getan werden ?	165
i t e r a t u r I-IV	
n h a n g (Tabellen)	
benslauf.	

V o r w o r t

Die Anregung zu der vorliegenden Arbeit erhielt ich durch die von meinem hochverehrten Lehrer, Herrn Professor Dr. Paul Arndt, Bad Homburg, in seinen Seminarien behandelte und von ihm besonders ausgebaute Produktivitätstheorie des Lohnes. Kaum eine Arbeitergruppe vermag - hinsichtlich ihrer Lohnverhältnisse - die Richtigkeit dieser Theorie treffender zu zeigen als gerade die deutsche Waldarbeiterschaft. Bei den entsprechenden Untersuchungen über die Lohngestaltung der deutschen Forstwirtschaft haben sich insofern jedoch erhebliche Schwierigkeiten ergeben, als nur wenig statistisches Material zur Verfügung steht, und laufende statistische Erhebungen zum Teil überhaupt nicht, zum Teil aber nur spärlich vorgenommen werden. Wenn es mir aber dennoch möglich gewesen ist, für die Lohnverhältnisse dieser Arbeiterkategorien einheitliche und zuverlässige Entwicklungsbilder aufzustellen, so ist das nur auf den Umstand zurückzuführen, daß mir von seiten der Landesforstverwaltung Berlin, insbesondere von Herrn Ministerialdirigent Professor Dr. Eberts-Berlin und seinem früheren Assistenten, Herrn Forstmeister Freiherr von Seebach, jetzt Niederaula, wertvolles, zum Teil nicht veröffentlichtes Material zur Verfügung gestellt worden ist. Diesen Herren gebührt daher in demselben Maße mein aufrichtiger Dank wie Herrn Professor Dr. Arndt und Herrn Professor Dr. Wehrle-Frankfurt/Main für ihre Bereitwilligkeit zur Begutachtung dieser Dissertation.

Der Verfasser.

A. Einleitung.

Das Lohnproblem in der Forstwirtschaft.

Die vorliegende Arbeit hat die Aufgabe, die Löhne der deutschen Waldarbeiter darzustellen und die Ursachen ihrer räumlichen und zeitlichen Verschiedenheit aufzuzeigen.

Die Waldarbeiterfrage ist verhältnismäßig selten Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen gewesen. Das erklärt sich daraus, daß einmal die statistischen Quellen über dieses Problem auch heute noch recht spärlich fließen, daß zum anderen die Waldwirtschaft jahrzehntelang infolge ihrer Eigenart überhaupt nicht als selbständiger Wirtschaftszweig und damit die Forstarbeit lediglich als Nebenbeschäftigung angesehen wurde, und daß schließlich von den einzelnen Behörden die erforderlichen statistischen Angaben nur ungenügend oder überhaupt nicht gemacht wurden. (1)

Welche große Bedeutung der Forstwirtschaft - und damit auch der Waldarbeiterfrage - gerade in heutiger Zeit, in der das deutsche Volk mehr denn je danach streben muß, sich vom Ausland unabhängig zu machen, zukommt, ist schon aus der Tatsache zu schließen, daß - wie in Bild 1 dargestellt - die forstwirtschaftlich genutzte Gesamtfläche des deutschen Reiches im Jahre 1913 14,22 Millionen Hektar betrug, d.h. 26,29 % der damaligen Gesamtfläche des Deutschen Reiches von insgesamt 54,11 Millionen Hektar. (2)

Eine genaue Kenntnis der Waldarbeiterverhältnisse ist aber nicht nur allgemein von Wert, sondern sie bietet auch Möglichkeiten, fördernd in die

---

1) vgl. Eberts, „Die Waldarbeiterfrage", im Jahresbericht des deutschen Forstvereins 1931, S. 178.

2) vgl. Endres, „Die Forstwirtschaft", 1926, S. 66.
Weiger, „Die Arbeiterfrage in der deutschen Forstwirtschaft", München 1927, S. XII.

Gestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser Arbeitergruppe einzugreifen.(1)

Die Forstwirtschaft ist zwar arbeitsextensiv, da nach Endres nur auf 45-80 Hektar in den größeren Staatsforstverwaltungen 1 vollbeschäftigter Arbeiter kommt, während man in der Landwirtschaft schon auf 2-7 Hektar mit einem vollbeschäftigten Arbeiter rechnet. Auch die Angaben der amtlichen Berufsstatistik weisen in die gleiche Richtung, da auf 100 Hektar in der Landwirtschaft 33 hauptberuflich Erwerbstätige kommen, in der Forstwirtschaft dagegen nur einer.

Indessen wäre es verfehlt, daraus zu schließen, daß die Arbeiterfrage und das Lohnproblem in der Forstwirtschaft eine geringere Rolle spielen. Ist die Forstwirtschaft arbeitsextensiv, so besteht doch kein Zweifel, daß der Hauptteil der Arbeiten im Forstbetrieb nur von Menschenhand verrichtet werden kann, da der Mechanisierung und Rationalisierung hier bald Grenzen gezogen sind. Maschinenkraft kann im Forstbetrieb nie in nennenswertem Maße Menschenkraft verdrängen. Wenn man sich auch in letzter Zeit vielfach mit der Einführung von Maschinen in den Forstbetrieb befaßt hat - es sei z.B.an die Einführung der Motorsägen gedacht - so ist man in der Praxis doch davon abgekommen, sei es, daß sich die Maschinen infolge technischer Schwierigkeiten nicht bewährten, sei es, daß die Kosten der Anschaffung und Unterhaltung den ersparten Arbeitslohn ausglichen oder nur um ein geringes dahinter zurückgeblieben, sei es aber auch, daß z.B. gerade der Staat als Arbeitgeber eine Verringerung der Beschäftigungsmöglichkeit seiner Arbeiter dadurch vermeiden wollte.

Rationalisierung hat sich zweifellos in allerdings beschränktem Umfange in der Forstwirtschaft durchgesetzt und gewiß mancherlei erreicht. So ist gerade die Frage der gerechten Entlohnung bei Stücklohnarbeiten durch Vornahme von Zeitstudien gefördert und damit mancher Arbeitsleerlauf vermieden

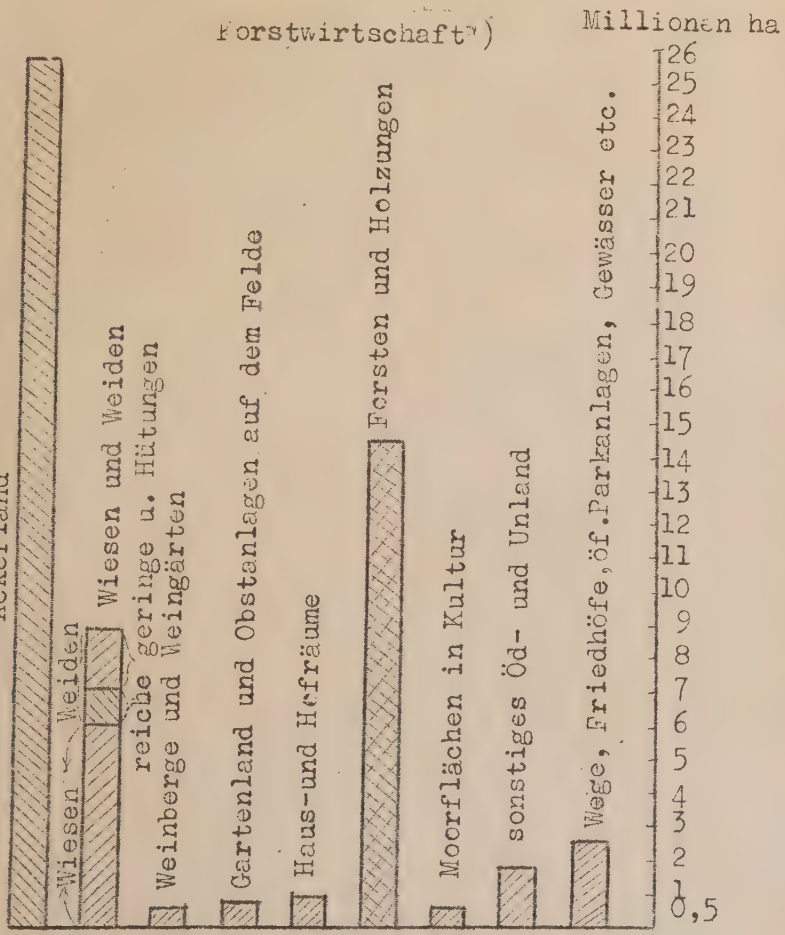
---

1) vgl. Treitschke, a.a.O.S. 5.

Bild 1.

Die Bodenbenutzung in Deutschland 1913

(nach Weiger: „Die Arbeiterfrage in der deutschen Forstwirtschaft")



und die Aufmerksamkeit sowohl der Arbeiter, als auch der Beamten für eine richtige und zweckentsprechende Auswahl und Handhabung der Werkzeuge, sowie für eine richtige Einteilung der Arbeit und Arbeitsteilung wesentlich gesteigert worden. Gewiß ist dadurch auch manche Arbeitsmaßnahme verbilligt worden - eine Tatsache, die durchaus nicht immer dem Arbeiter zum Nachteil gereichen muß, wenn nur die ersparte Summe dem Arbeitseinkommen wieder anderweitig zu Gute kommt (1)-oder manche Maßnahme überhaupt erst möglich geworden. Keineswegs hat aber Technisierung und Rationalisierung im Forstbetrieb zu einer derartigen Verringerung der menschlichen Arbeitskraft geführt wie in einzelnen Zweigen der Industrie.

Die Tatsache, daß im Walde hauptsächlich der Mensch und nicht die Maschine Arbeit findet, führt uns an das Kernproblem der vorliegenden Arbeit, d.h. an das Lohnproblem - die Frage des Entgeltes der menschlichen Arbeitskraft im Forstbetrieb - heran. Dieses Problem spielt in der deutschen Forstwirtschaft eine hervorragende Rolle; denn ein großer Teil der Ausgaben der Forstwirtschaft entfällt auf das Lohnkonto. Diese Tatsache sei anhand eines Beispieles aus den Betriebsergebnissen der preußischen Staatsforstverwaltung erläutert.(2) Es betrug der Anteil der Lohnsumme an der Gesamtausgabe:

1927	1928	1929	1930	1931
39,0 %	39,1 %	40,4 %	40,9 %	40,2 %

an den Betriebsausgaben:

59,1 %	60,5 %	60,7 %	60,1 %	57,5 %

Es entfielen also in der preußischen Staatsforstverwaltung rund 2/5 der Gesamtausgaben und rund

---

1) Thalau: Die Ausführung von Arbeiten in den preußischen Staatsforsten in Krisenzeiten. Abgdr. in „Der deutsche Forstwirt", 1933, S. 69 ff.

2) Vergleiche auch Tabelle Nr. 1 (Anhang).

2/3 der Betriebsausgaben auf das Lohnkonto. In den Privatforstbetrieben wird dieses Verhältnis noch ausgeprägter und der Anteil des Lohnes einschließlich des Unternehmerlohnes noch größer sein; denn in diesen Betrieben wird die Verwaltung oft vom Besitzer selbst oder teilweise mit Hilfe nur weniger beamteter Kräfte geführt, sodaß als sonstige Ausgaben nur die Gelder für Holzwerbung, Wegebau und Kulturen in Betracht kommen (1). Infolge der Ungunst der Wirtschaftslage der vergangenen Jahre sind auch die Einnahmen in der Forstwirtschaft stark zurückgegangen, derart, daß sogar die preußische Staatsforstverwaltung eine Zeitlang zu einem Zuschußbetrieb wurde. Damit wurde naturgemäß der Betriebsaufwand und darunter besonders wieder der Lohnanteil an der Ausgabe immer mehr beachtet, da er allein eigentlich nur einer freieren Gestaltung unterworfen war. Da aber eine Verminderung des Personalaufwandes heute nicht mehr in Frage kommt, muß gerade die Betrachtung des Lohnproblems von äußerster Wichtigkeit sein. - Und so soll in der vorliegenden Arbeit anhand der Lohngestaltung in der deutschen Forstwirtschaft im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte unter vergleichender Heranziehung der Vorkriegszeit untersucht werden, ob und welche Fehler bei der Lohngebarung in diesen Zeiträumen gemacht wurden, wie diese in Zukunft vermieden werden können und wie in einer für alle Beteiligten gerechten Weise auf die Lohngestaltung im Forstbetriebe eingewirkt werden muß.

Der Untersuchung der Löhne der deutschen Waldarbeiter stehen mancherlei Schwierigkeiten entgegen. Zunächst kommt es darauf an, geeignetes statistisches Material zu bekommen. Dieses kann gewonnen werden:

---

1) Leider fehlen für die Privatforstbetriebe geeignete statistische Unterlagen fast vollkommen, so daß nur anhand der von den Staatsforstverwaltungen - aber auch erst in den Nachkriegsjahren - regelmäßig geführten Statistiken genaue Ergebnisse gefunden werden konnten.

1) aus der amtlichen Betriebsstatistik der Staatsforstverwaltungen;
2) durch besondere Umfragen.

Die Einrichtung einer Waldarbeiterstatistik ist seit dem Jahre 1875 immer wieder gefordert worden. Es waren besonders Dankelmann und Ganghofer, die sich als erste dafür einsetzten. Und trotzdem ist es bis heute keiner Forstverwaltung gelungen, eine wirklich befriedigende Waldarbeiterstatistik herauszugeben. Die Wege, die die einzelnen Staatsforstverwaltungen hierbei gegangen sind, sind sehr verschieden. So führen Preußen, Württemberg und Baden eine fortlaufende Waldarbeiterstatistik, die besonders in Preußen in den letzten Jahren erheblich verbessert wurde, und an deren Ausbau und Vervollkommnung immer erfolgreicher gearbeitet wird. Die übrigen Länder, insbesondere Bayern, machen fortlaufend nur dürftige Angaben, stellen aber von Zeit zu Zeit größere Erhebungen an. So sind in Bayern in den Jahren 1874 und 1909 besondere Erhebungen vorgenommen worden, deren Ergebnisse zum Teil nicht veröffentlicht, zum Teil auch wenig brauchbar waren. Die bayerische Statistik aus dem Jahre 1925 brachte dagegen ausführlichere Angaben über die Waldarbeiterverhältnisse als die früheren Erhebungen.

Wir unterscheiden somit bei der amtlichen Statistik zwei verschiedene Verfahren und zwar:

a. eine fortlaufende amtliche Waldarbeiterstatistik;
b. periodisch vorgenommene einmalige Erhebungen.

„Zuverlässig wird eine Statistik nur, wenn sie sich fortlaufend aus der Betriebsbuchführung ergibt und sich zwangsläufig kontrolliert" (1). Bei den einmaligen Erhebungen dagegen hängt die

---

1) Eberts: „Die Waldarbeiterfrage", Vortrag aus Anlaß der Arbeitstagung des Deutschen Forstvereins in Kaiserslautern, abgedruckt im Jahresbericht des D.F.V. 1931 S. 165 ff.

Richtigkeit der Angaben gewöhnlich stark von der Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt derjenigen ab, die die Aufzeichnungen vorzunehmen haben. Der Nachteil dieser Statistik liegt darin, daß ihr die Zwangsläufigkeit und Kontrollmöglichkeit fehlt.

Amtliche Nachweise über die Verhältnisse der Staatsforstarbeiter veröffentlicht P r e u ß e n alljährlich in den Wirtschaftsergebnissen der preußischen Staatsforstverwaltung auf Tafel 59. Diese enthält:

1. Die Zahl der Waldarbeiter, getrennt nach männlichen, weiblichen und jugendlichen Arbeitern;
2. die von diesen geleisteten Arbeitstage;
3. die Verdienstspanne der vollarbeitsfähigen männlichen Arbeiter über 21 Jahre im Zeit- und Stücklohn;
4. den Gesamtarbeitsverdienst der männlichen und weiblichen Arbeiter (allerdings erst seit 1927);
5. die Ausgaben für Lohnfortgewährung, Familienzulagen, Haumeisterzulagen, staatlichen Anteilen an den Beiträgen zur Sozialversicherung;
6. Angaben über besondere Vergünstigungen der Waldarbeiter bezüglich Landverpachtung und Wohnungsfürsorge;
7. Zahl der Unfälle und der dafür verausgabten Beträge;
8. Summen für freiwillige Unterstützungen.

Die w ü r t t e m b e r g i s c h e Staatsforstverwaltung gibt in den forststatistischen Mitteilungen eine Übersicht über die Arbeiterverhältnisse in den Forsten Württembergs, die im einzelnen enthält:

1. die Zahl der in der Staatsforstverwaltung beschäftigten Arbeiter, getrennt nach dem Geschlecht;
2. die von diesen geleisteten Arbeitstage;
3. die Anteile der Verwaltung zu den Beiträgen zur Sozialversicherung;
4. die Anzahl der Unfälle, ihre Folgen und die dafür verausgabten Beträge;
5. die Zeitlöhne des gültigen Tarifvertrages nach Tarifklassen.

B a d e n veröffentlicht in den statistischen Nachweisungen der badischen Staatsforstverwaltung unter Ziffer II,9 Angaben über Arbeitslöhne und zwar:

1. über Holzzurichtungskosten, bis ins einzelne gehend;
2. über den Verdienst der Forstarbeiter
   a. im Stücklohn bei Holzhauerei und Wegebau mit gleichzeitiger Angabe des Anteiles der Sozialzulagen und der Beiträge zur Sozialversicherung;
   b. Im Zeitlohn, getrennt für vollarbeitsfähige Arbeitnehmer beiden Geschlechtes und nichtvollarbeitsfähige, ebenfalls mit Angaben über die Anteile an den Sozialzulagen und Sozialbeiträgen.

Unter Ziffer II,11 findet man eine Übersicht über die Unfälle im forstwirtschaftlichen Betrieb der badischen Staatswaldungen; es fehlt allerdings die Angabe der dafür verausgabten Summen.

In den forststatistischen Jahresberichten der b a y e r i s c h e n Staatsforstverwaltung wird ständig eine Nachweisung über die Zahl der Arbeitstage in Zeit- und Stücklohn bei der Holzfällung und -bringung, bei den Kulturen und Wegebauten, den übrigen Betriebszweigen und der Lohnsumme geführt. Andere Übersichten werden nicht regelmäßig veröffentlicht. So findet sich - wie bereits erwähnt - im Jahrgang 1925 eine eingehende Statistik über Lebensalter und Beschäftigungsdauer, getrennt nach männlichen, weiblichen und jugendlichen Arbeitern.

T h ü r i n g e n bringt überhaupt keine Waldarbeiterstatistik in seinen Veröffentlichungen der Wirtschaftsergebnisse.

Die Mitteilungen über die Wirtschaftsergebnisse der b r a u n s c h w e i g i s c h e n Forstverwaltung enthalten unter Ziffer 12 eine Nachweisung über die Zahl der Waldarbeiter, getrennt nach männlichen, weiblichen und jugendlichen Arbeitskräften, und gleichzeitig die Gesamtzahl der Arbeitstage, außerdem die Zahl der stän-

digen bzw.regelmäßig beschäftigten Waldarbeiter. In Nachweis Ziffer 2b finden sich Angaben über die Anteile der Verwaltung an den Beiträgen zu der Sozialversicherung und schließlich über Ausgaben für freiwillige und gesetzliche Unterstützungen.

Diese Ausführungen zeigen, daß es hinsichtlich der Waldarbeiterfrage eine übereinstimmende Statistik nicht gibt. Als besonders auffällig sei hier hervorgehoben, daß:

1. fast durchweg die Unterscheidung zwischen ständigen bzw. regelmäßig beschäftigten und nichtständigen Arbeitern fehlt(1);
2. in Preußen z.B. eine Trennung des Gesamtverdienstes nach Zeit- und Stücklohnverdienst nicht vorgenommen worden ist, und dazu auch die Angaben der bei einzelnen Arbeitsarten verbrachten Arbeitszeiten fehlen;
3. für Württemberg die Angaben über Verdienste sogar ganz fehlen.

Daher können nur Sondererhebungen genügende Unterlagen für die Beurteilung der Waldarbeiterfrage liefern.

Wir sind damit zu der zweiten Möglichkeit, statistisches Material zu gewinnen,gekommen,nämlich zu den besonderen Umfragen durch Private.So hat zuerst der Deutsche Forstverein, und zwar im Jahre 1901 und später im Jahre 1909,Ergebnisse - wenn auch mehr allgemeiner Art - erlangt.
Im Jahre 1925 sind dann umfangreiche statistische Erhebungen für Preußen von Treitschke vorgenommen worden. In seinem Buch „Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der preußischen Staatsforstarbeiter",Berlin 1928, stellt er weitgehend Material auf der Grundlage eines eigenen Fragebogens, der von sämtlichen preußischen Staatsoberförstereien beantwortet wurde,für die Jahre 1913 und 1924 zur Verfügung. Die darin enthaltenen Angaben sind aber offenbar nicht in allen Teilen durchaus zuverlässig. Denn solche private Erhebungen haben

1) Vergl. auch Seite 21 ff.

oft den Nachteil, daß sie von den Behörden wenig gern gesehen werden und daß aus diesem Grunde die Beantwortung der gestellten Fragen oft nur oberflächlich vorgenommen wird, während bei amtlichen Erhebungen die Kontrolle der vorgesetzten Dienststelle zu sorgfältiger und gewissenhafter Arbeit führt.

Für Württemberg hat S a u e r in seinem Buch „Die Waldarbeiterverhältnisse in den Württembergischen Staatsforsten", Marbach 1929, die durch eine Sondererhebung gewonnen Ergebnisse verwertet. Weitere Sondererhebungen sind bisher nur in der Vorkriegszeit für Bayern und Baden gemacht und veröffentlicht worden.

Eine eingehendere Behandlung erfuhr die deutsche Waldarbeiterfrage erst in den Jahren 1931/32 durch die statistischen Erhebungen des Herrn Ministerialdirigenten Professor Eberts mit Hilfe von eigenen Fragebogen, die an alle preußischen Oberförstereien versandt wurden. Neben anderen Nachweisungen und Ergebnissen interessieren für vorliegende Arbeit insbesondere diejenigen, die den Verdienst, die Nebenbezüge und den Familienstand der Waldarbeiter behandeln und im engsten Zusammenhang mit dem Lohnproblem stehen. Die Verdienstnachweisung erfaßt die Wirtschaftsjahre 1924 bis 1931, also den Zeitraum von der Stabilisierung der Währung bis zum Versand der Fragebogen - im Frühjahr 1932 -, und zeigt die Entwicklung des Lohnes.

Für die Wirtschaftsjahre 1932 und 1933, für die bei Eberts Nachweisungen nicht enthalten sind, wurden Angaben des Organs des Deutschen Landarbeiter-Verbandes, des Landarbeiter-Archivs, sowie Angaben der preußischen Staatsforstverwaltung und von Herrn Forstmeister Freiherrn von Seebach freundlicherweise zur Verfügung gestelltes Material benutzt. In diesem Zusammenhang darf darauf hingewiesen werden, daß seit dem Jahre 1933 d.h. seit dem Gesetz über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 in der Forstwirtschft erhebliche Lohn-

veränderungen nicht aufgetreten sind (1),daß al
in Auswirkung der nationalsozialistischen Lohnpo
litik, die im engsten Zusammenhang mit den Arbeit
beschaffungsmaßnahmen der Reichsregierung, mit d
Unterbringung der vorhandenen Arbeitslosen,darüb
hinaus mit der gesamten deutschen Wirtschaftspol
tik steht, der Lohn auch des Waldarbeiters eine
bemerkenswerte Konstanz erhalten hat, mit deren
Vorhandensein auch bei fehlenden statistischen
Nachweisungen mit Sicherheit gerechnet werden da

Als zuverlässigstes statistisches Material
finden die von Professor Eberts angestellten Erh
buagen grundsätzliche Verwendung bei unseren nach
stehenden Untersuchungen. Es ist „eine Hauptaufg
be bei jeder Veröffentlichung von Quellenmateria
die Art der Erhebung, ihre Mängel usw. darzulege
denn „der Wert statistischer Ergebnisse beruht i
mer auf der Genauigkeit der Erhebung" (2).Daß di
ses bei den Eberts'schen Erhebungen mit größter
Wahrscheinlichkeit zutrifft, wird nicht ernstlic
bezweifelt werden können. Wenn auch Conrad-Hesse
wie auch v.Mayr als Fehlerquelllen einer statist
schen Erhebung „Subjektivität des Gewährmannes,
falsche Notierung aus Mißverständnissen, Unwisse
heit, Eitelkeit, Böswilligkeit" anführt, so ist
nicht anzunehmen, daß diese Fehlerquellen aus-
schlaggebende Bedeutung für die Eberts'schen Nac
weisungen haben können. Denn die Fragebogen sind
im allgemeinen nach bestem Wissen und Gewissen b
antwortet und die vorhandenen Unterlagen weitge-
hend erschöpft worden. Darüber hinaus findet bei
dieser wie bei allen größeren Erhebungen, eine
Ausgleichung der Fehler durch das „Gesetz der gr
ßen Zahl" statt, zumal die Fragen von nicht weni
ger als 575 Oberförstereien beantwortet und rund

---

1) Auch die am 1.4.1938 erlassene Tarifordnung f
Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwal
tungen (S.F.T.) hat wesentliche Lohnveränderu
gen nicht gebracht.

2) Conrad-Hesse: Politische Oekonomie IV. Teil,
Statistik, S. 42 ff.

130 000 Arbeitnehmer mit ca. 8-9 Milionen Arbeitstagen erfaßt wurden. Daß daher bei dieser Fülle des gewonnenen Materials ein gewisser Fehlerausgleich praktisch stattfinden muß, kann mit Bestimmtheit angenommen werden. Auf die Verwertung der Ergebnisse dieser statistischen Erhebungen müssen wir im Rahmen der vorliegenden Arbeit besonders bedacht sein, da diese die einzigen, z.Zt. zuverlässigen Angaben enthalten, ohne die eine Beurteilung der deutschen Waldarbeiterverhältnisse, insbesondere aber der Lohngestaltung ungemein erschwert worden wäre.

Es bleibt ferner zu beachten, daß die örtlichen, zeitlichen, beruflichen und individuellen Lohnunterschiede eine hinreichende Erklärung erhalten müssen, ein Punkt, der nur auf Grund einwandfreier, lohntheoretischer Erkenntnisse eine zufriedenstellende Behandlung erfahren kann.

Wir versuchen deshalb zunächst, die Entwicklung des deutschen Waldarbeiterstandes bis zur Gegenwart zu verfolgen und stellen dabei die verschiedenen Berufarten der Waldarbeiter dar. Sodann zeigen wir die Lohnverhältnisse der Waldarbeiter im einzelnen, wobei wir drei große Abschnitte unterscheiden, nämlich die Regelung der Arbeitsverhältnisse vor dem Tarifvertrag, die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Tarifvertrag und die Waldarbeiterverhältnisse nach 1933.

Alsdann geben wir eine kurze lohntheoretische Erörterung, um im Anschluß daran auf Grund der herrschenden Produktivitätslohntheorie die örtlichen, zeitlichen, beruflichen und individuellen Lohnunterschiede erklären zu können, wobei nicht nur der nominell ausgezahlte Lohn, sondern auch besondere Vergünstigungen naturaler Art berücksichtigt werden müssen.

Zum Schluß versuchen wir zu der Frage „Was kann zur Schaffung und Erhaltung eines tüchtigen Waldarbeiterstandes getan werden?" unter Zugrundelegung der in dieser Arbeit behandelten Probleme einige Beiträge zu geben, die jedoch keineswegs

den Anspruch erheben, Rezepte für die Lösung der Arbeiterfrage in der Forstwirtschaft darzustellen, sondern lediglich einige Möglichkeiten zur Besserung der Lage der Waldarbeiter zeigen sollen.

B. Hauptteil.

I. Abschnitt.

Die Waldarbeiter.

(Arten und die Entwicklung des Berufsstandes bis zur Gegenwart).

1. Kapitel.

Die Waldarbeiter.

Der Begriff des Waldarbeiters steht im engsten Zusammenhang mit dem Begriff der Waldarbeit, und zwar verstehen wir unter Waldarbeit mit Sauer „alle innerhalb der einzelnen Wirtschaftsjahre bezüglich der Zeit und des Umfanges sich ziemlich gleichmäßig wiederholende mechanische Arbeit, die innerhalb eines zur Holzzucht bestimmten Gebietes (Waldes) auf Anordnung des Wirtschaftsführers bezw. seiner Unterbeamten zur Begründung, Pflege und Nutzung der Bestände, zur Gewinnung und Verwertung der Nebennutzungen und zur Anlage und Unterhaltung der hierfür erforderlichen Anlagen verrichtet wird zum Zwecke der Erzielung eines möglichst hohen Ertrages" (1). Daraus folgt, daß für den Begriff „Waldarbeit" in unserem Sinne nicht alle mechanischen Arbeitsverrichtungen im Walde in Frage kommen, sondern nur jene Arbeit, die von dem betreffenden Wirtschaftsführer bezw. von seinem Unterbeamten zum Zwecke der Erzielung eines möglichst hohen Ertrages angeordnet werden. Abfahren des Holzes aus dem Walde durch vom Käufer gedungene Fuhrleute ist demnach ebensowenig als Waldarbeit zu bezeichnen, wie das gelegentliche Beeren- und Pilzsammeln von fremden Personen für ihren eigenen Bedarf (2).

---

1) Sauer: Die Waldarbeiterverhältnisse in den württembergischen Staatsforsten, S. 2.
2) Sauer, a.a.O. S. 2.

In Anlehnung an die Definition der Waldar
können wir daher mit **W e i g e r** alle jene
sonen als Waldarbeiter bezeichnen, „die von Wa
besitzern oder ihren beamteten Organen dauernd
oder vorübergehend gegen vereinbarten Zeit- od
Werklohn mit den manuellen Verrichtungen der E
gründung, Pflege und Nutzung forstlicher Haupt
und Nebenprodukte sowie der Anlage und Unterha
tung der hierzu unmittelbar nötigen Anstalten
traut werden" (1).

Im Gegensatz zu den mechanischen Arbeiter
der Industrie ist die mechanische Arbeit in de
Forstwirtschaft, wie in der Landwirtschaft, wäh
eines Wirtschaftsjahres eine sehr verschiedene
beeinflußt von klimatischen und sonstigen Umst
den, die eine Verzögerung oder sogar Unterbrec
der Arbeit bewirken können. Auch füllt die Wal
beit nur ausnahmsweise die ganze zur Verfügung
stehende Zeit des Wirtschaftsjahres aus, sodaß
im Gegensatz zur kontinuierlichen Fabrikarbeit
den Charakter der „Saisonarbeit" annimmt, was
damit zusammenhängt, daß die Forstwirtschaft ü
haupt bezüglich der Lohnarbeit „arbeitsextensi
ist (2).

Aus der Tatsache der arbeitsextensiven Na
der Forstwirtschaft ergibt sich, daß es sich b
den Wald- oder Forstarbeitern um eine verhältn
mäßig kleine, wenig beachtete Berufsgruppe des
Wirtschaftslebens handelt (3), was **S a u e r**
den Tätigkeitsort und die Wohnung in der Einsa
zurückführt. Damit dürfte auch zusammenhänge
sich diese Arbeiter erst verhältnismäßig spät
wirtschaftspolitischen Verbänden zusammengesch
haben. Zu berücksichtigen ist ferner, - worauf
für die Waldarbeiter im badischen Schwarzwald
weist -, daß diese Leute sich auf Grund ihres

---

1) Weiger: Die Arbeiterfrage in der deutschen
wirtschaft, S. 36;
2) Sauer, a.a.O. S. 1;
3) Weiger, a.a.O. S. 36/37;
Sauer, a.a.O. S. 3.

Berufsstellung der Forstarbeiter.

(männliche von 16 Jahren aufwärts, nach Prof. Eberts, a.a.O.S.337).

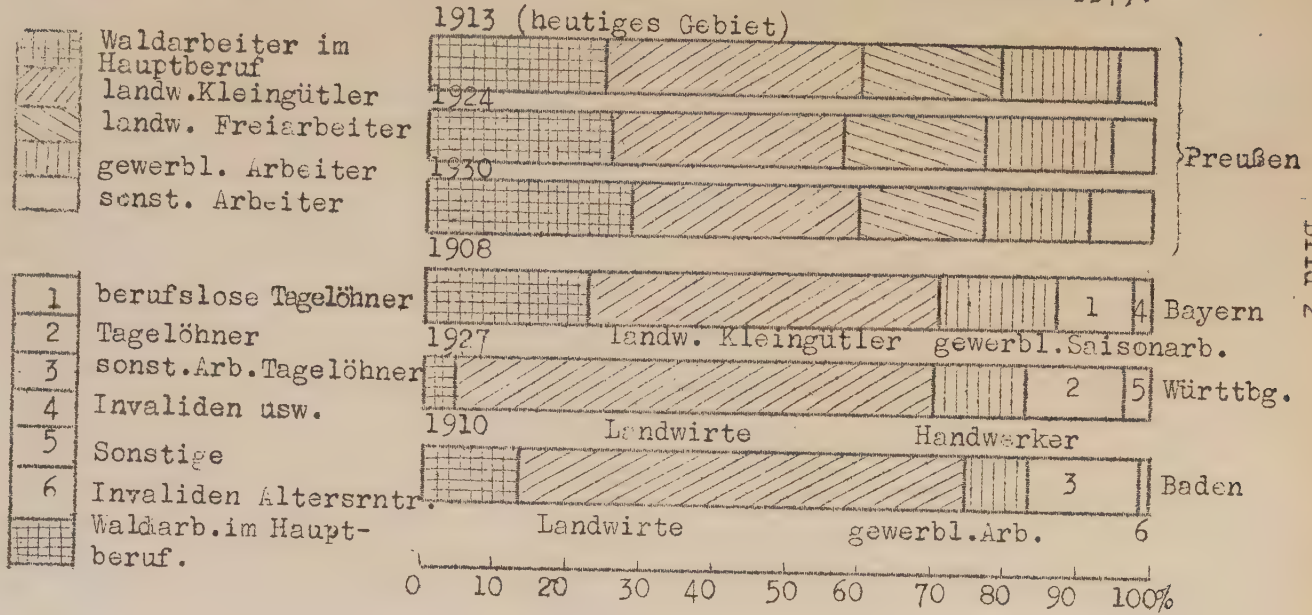


Bild 2

vorhandenen, wenn auch noch so kleinen landwirtschaftlichen Eigenbesitzes zu der sozial gehobeneren Schicht der Landwirte und nicht zu den Arbeitern rechneten (1). In Deutschland bildet die Zahl der Saisonarbeiter aus der Landwirtschaft einen Durchschnittssatz von 50-60 v.H. der gesamten Forstarbeiterschaft, die überwiegend kleine Landwirte sind. Daß demnach den landwirtschaftlichen Saisonarbeitern eine höhere Bedeutung für die Forstwirtschaft zufällt als den gewerblichen Saisonarbeitern, geht auch aus B i l d 2 hervor, das die Berufsstellung der Forstarbeiter in den wichtigsten Ländern Deutschlands wiedergibt. Dabei spielt keine Rolle, daß in Süddeutschland, insbesondere in Württemberg und Baden, die die Forstarbeiten verrichtenden Arbeiter selbständige kleine Landwirte mit umfangreichen kleinbäuerlichen Besitz, in Preußen dagegen zum großen Teil landwirtschaftliche Freiarbeiter sind. Diese verschiedene landwirtschaftliche Besitzstruktur ist vielmehr die Ursache dafür, daß ein eigentlicher Forstarbeiterberufsstamm in Württemberg kaum besteht, in Preußen und Bayern dagegen immerhin eine erhebliche Bedeutung hat.

---

1) Vergl. F ö h r , Die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Waldarbeiter im badischen Schwarzwald, S.22, zitiert bei Sauer, a.a.O. S. 3 ff.

2. Kapitel.

Die verschiedenen Arten der Waldarbeite

a. nach der Dauer der Beschäftigung und sozialen Stellung.

Die Tatsache, daß eine Verteilung der Arb auf das ganze Jahr nicht stattfindet, da sich Waldarbeiten ziemlich periodisch auf einen Tei des Jahres beschränken, sodaß also verdienstlo Zeiten aufstehen, sofern nicht der Arbeiter in diesen Zeiten anderweitig Beschäftigung findet oder in seiner eigenen Wirtschaft genügend Arb hat, führte dazu, den Begriff des Waldarbeiter Hauptberuf oder des sogenannten „ständigen Wal beiters" an eine bestimmte Mindestbeschäftigun dauer innerhalb eines Jahres zu knüpfen (1). D Zahl der hauptberuflich tätigen Forstarbeiter richtet sich natürlich auch stark nach der Bev kerungsdichte, der Wirtschaftsstruktur und der landwirtschaftlichen Besitzverteilung einer Ge Für Preußen liegt ziemlich genaues statistisch Material vor; danach scheint der Anteil der ha beruflich tätigen Waldarbeiter in letzter Zeit genommen zu haben (2), was allerdings seine Gr zum Teil in der Schwierigkeit der Abgrenzung, t aber auch darin hat, daß früher nebenberuflich tige infolge der drohenden Arbeitslosigkeit in rem eigentlichen Beruf nunmehr zu hauptberufli Forstarbeitern geworden sind.

Bei der Abgrenzung einer bestimmten Minde beschäftigungsdauer ergeben sich jedoch Schwie keiten. So galt in den Jahren 1910-1914 in Pre

---

1) vergl. Treitschke, a.a.O. S.14; Sauer, a.a.O.
2) vergl. Eberts, „Was kann zur Heranziehung ei tüchtigen Forstarbeiterstand geschehen?" Jahresbericht de D.F.V. 1932, S.337 ff.

und auch später noch, jeder Arbeiter, der 250 bis 260 Tage im Walde gearbeitet hatte, als ständiger Arbeiter. Jedoch mußte man von dieser Zahl der Arbeitstage immer mehr abgehen, da es sich für den Einzelnen mangels ausreichender Arbeit für so lange Zeiträume als unmöglich erwies, die geforderte Zahl von Arbeitstagen zu erreichen (1). Der Begriff „ständiger Forstarbeiter" ist daher in den einzelnen Ländern außerordentlich verschieden gefaßt.

In Preußen unterschied die Dienstanweisung für die preußischen Staatsförster: ständige, regelmäßig beschäftigte und vorübergehend (unständig) beschäftigte Waldarbeiter; sie verstand

a. unter ständigen Arbeitern solche, die auf Erfordern der Staatsforstverwaltung zu jeder gewünschten Zeit zu allen vorkommenden Arbeiten zur Verfügung standen;
b. als regelmäßig beschäftigte Arbeiter galten jene, die regelmäßig und mehrere Jahre hintereinander mindestens 60 Tage in jedem Jahr bei der Staatsforstverwaltung arbeiteten;
c. alle übrigen zählten zu den vorübergehend (unständig) beschäftigten Arbeitern. (2).

Treitschke weist darauf hin, daß zu den ständigen Arbeitern ohne weiteres alle diejenigen zählen, die in forstfiskalischen Häusern wohnen und die Bedingungen des § 36 der Dienstanweisung für die preußischen Staatsförster (F.D.A.) erfüllen. Ihre Zahl sei in den einzelnen Oberförstereien sehr verschieden, in vielen sogar gleichbedeutend mit der Zahl der Haumeister, auch Oberholzhauer oder Vorarbeiter genannt (3).

Diese Begriffsbestimmung galt bis zum Jahre 1930 und zwar demnach an die Verpflichtung zu jeder Arbeit geknüpft. Seit diesem Jahre war dagegen die ununterbrochene Beschäftigung im Staatsforstbetriebe maßgebend für die Eigenschaft des „stän-

---

1) vergl. Treitschke, a.a.O. S.14;
2) vergl. F.D.A. vom 17.7.1919, § 36;
3) vergl. Treitschke, a.a.O. S.14.

digen Forstarbeiters" (1).

Im § 1 der Arbeitsordnung für Betriebe der b a y e r i s c h e n Staatsforstverwaltungen unterschied Bayern:

a. ständige Waldarbeiter, die je nach Bedarf zur Verfügung standen und mindestens 200 Tage im Staatsforstbetrieb gearbeitet hatten;
b. halbständige Waldarbeiter, die zwar in regelmäßiger Wiederkehr, jedoch nur für begrenzte Dauer Arbeit im Staatsforstbetrieb übernahmen, sogenannte Saisonarbeiter;
c. unständige Arbeiter, die nur vorübergehend kurze Dauer oder auch länger, doch nicht in regelmäsiger Wiederkehr beschäftigt wurden.

B a d e n verlangte laut Verfügung des Finanzministeriums, Forstabteilung, vom 19.3.1920 für einen ständigen Waldarbeiter mindestens 150 Arbeitstage;

W ü r t t e m b e r g laut § 3 der Verfügung des württembergischen Finanzministeriums vom 31.10.1921 gar nur 100 Arbeitstage.

Erst die Allgemeine Dienstordnung für die Staatsforstverwaltungen (ADOST.), die im Reichsministerialblatt der Forstverwaltung (RMBlFv) 1938 S.169 veröffentlicht und durch allgemeine Verfügung 29 des Reichsforstmeisters und Preußischen Landforstmeisters vom 4.Mai 1938 - RMBlFv. S.144 - mitgeteilt worden ist, stellt für das gesamte Reichsgebiet einheitliche Begriffe bezüglich der verschiedenen Arten von Waldarbeitern auf. Danach fallen heute unter den Begriff „Gefolgschaftsmitglieder" des § 1 der Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltung (SFT) (2) alle beschäftigten männlichen und weiblichen,

---

1) vergl. Min. Erlasse vom 15.11.1929 - III 15142, und vom 11.2.1930 - III 6,A.V. III 7/1930

2) In der Fassung der Tarifordnung zur Änderung der Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen(SFT.)vom 9.Nov.1938,Tarifregister Nr.2305/2 - R. Arb. Bl. VI 1487 -; in Kraft getreten am 14. November 1938.

Beschäftigungsverhältnis der Forstarbeiter (männl. von 16 Jahren aufwärts)
(nach Prof. Eberts, a.a.O.S. 40)

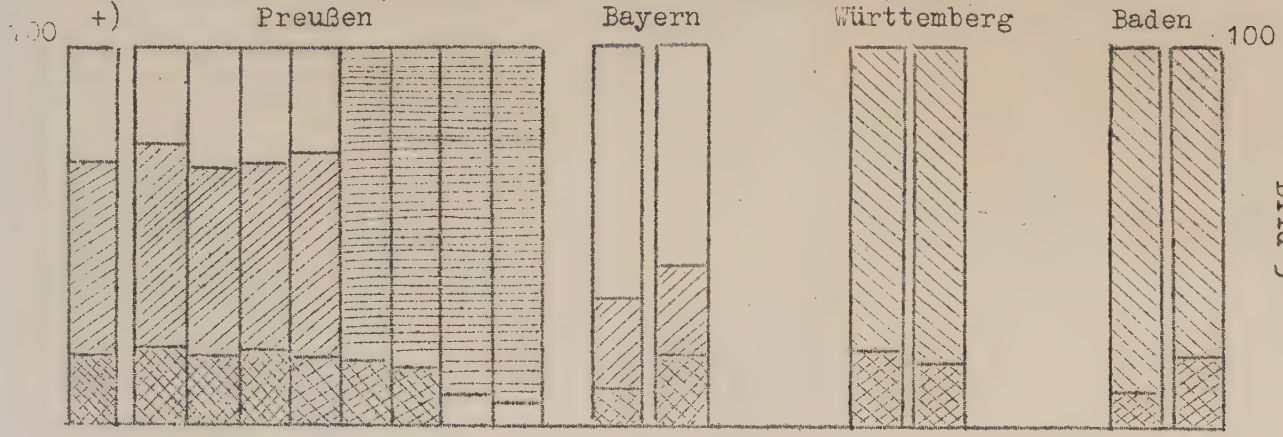


Bild 3

ständige = auf Anfordern jederzeit verfügbar
// = tatsächl. ständ. beschäft.
nicht ständige
regelmäßig beschäftigte
vorübergehend beschäftigte

ständige mind. 200 Arbeitstage

ständige mind. 100 Ar. beitstage

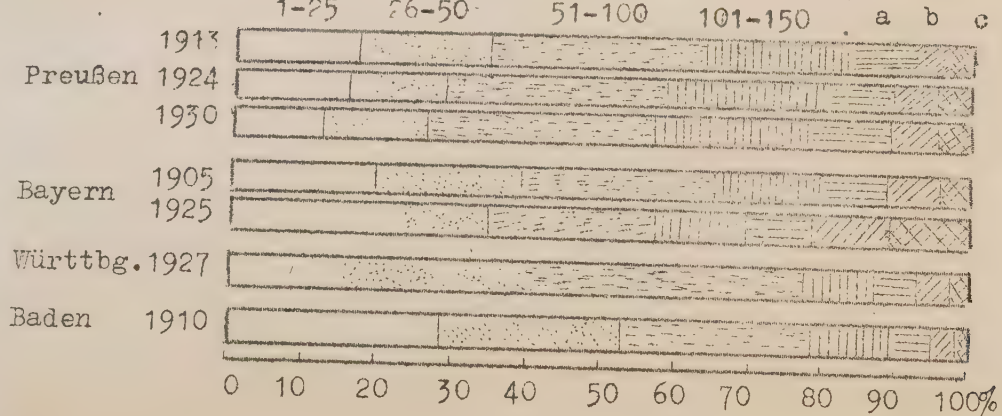
ständige mind. 150 Arbeitst.

halbständige mind. 100-200 Arbeitstage
unständige

Bild 4

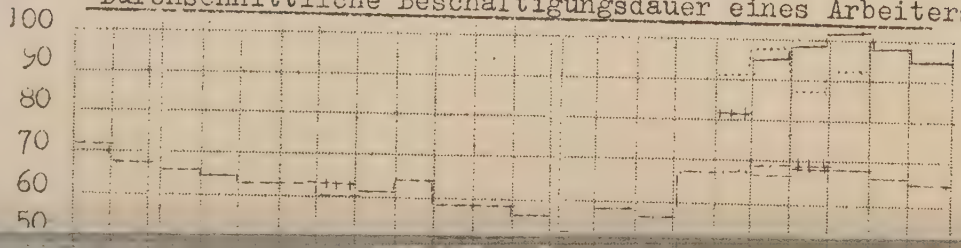
Beschäftigungsdauer der Forstarbeiter (männl. von 18 Jahren aufw.)

(nach Prof. Eberts a.a.O.S.341)



a=151-200 Tge.
b=201-250
c=251 und mehr Tage

Durchschnittliche Beschäftigungsdauer eines Arbeiters



Preußen:
—— männl. Arb.
---- alle Arb.
Bayern:
+++ alle Arb.
Württemberg

alidenversicherungspflichtigen Betriebszugehö-
en, die sich wiederum gliedern in:
a) die ständigen Waldarbeiter,
b) die regelmäßig beschäftigten Waldarbeiter,
c) die unständig Beschäftigten.

Als ständige Waldarbeiter werden solche be-
chnet, die eine mindestens dreijährige, ununter-
chene Dienstzeit von mindestens 600 reinen Ar-
tstagen zurückgelegt und das 21. Lebensjahr
lendet haben, die das ganze Jahr zur Verfügung
hen und ausdrücklich und schriftlich als stän-
e Waldarbeiter angenommen sind.

Regelmäßig beschäftigte Waldarbeiter (Holzhau-
Kulturarbeiter, Wegebauarbeiter usw.) sind sol-
, die alljährlich in regelmäßiger Wiederkehr, je-
nur für beschränkte Dauer, aber mindestens in
aufeinanderfolgenden Jahren je 60 reine Arbeits-
beschäftigt waren und das 21. Lebensjahr voll-
t haben. Bei zwölfmonatiger Unterbrechung des
stverhältnisses muß die Wartezeit erneut zu-
gelegt werden.

Unständig Beschäftigte sind alle übrigen.
t ist in dem gesamten Reichsgebiet eine einheit-
he Regelung erzielt und sind für die in den ein-
nen Ländern seither sehr unterschiedlichen Be-
iffsbestimmungen über die einzelnen Arten von
darbeitern klare Grenzen gezogen.

Das Beschäftigungsverhältnis der Forstarbeiter
d in B i l d 3 veranschaulicht; es wird deut-
h gezeigt, daß die Zahl der ständigen Arbeiter
enüber der Vorkriegszeit in Preußen nur wenig, in
ern und Baden erheblich zugenommen hat, daß aber
t 1925 in Preußen die Ziffer fortwährend sinkt
seit 1930 infolge der erwähnten Abänderung des
riffes und der Stellung der ständigen Waldarbei-
schaft nur noch ganz gering ist. Auch Württemberg
gt die Tendenz eines Sinkens der Zahl der ständi-
Arbeiter.

Wenn heute erfreulicherweise immer häufiger die
derung erhoben wird, mehr ständige Waldarbeiter
beschäftigen, so kann diese Ansicht nur mit allem
druck unterstützt werden; denn ein Verzicht auf

die ehrenvolle Bezeichnung „ständiger" Waldarbeit würde zweifellos „eine starke Auflockerung oder gar Zerreißung vieler langjähriger Bindungen an den Betrieb" zur Folge haben. Gibt es doch schon in sehr vielen preußischen Staatsoberförstereien seit dem Jahre 1930 keine ständige Waldarbeiterschaft mehr! - Dasselbe gilt für die bis 1929 in Preußen „regelmäßig beschäftigten Arbeiter", eine Unterscheidung, die leider im gleichen Jahre in Fortfall kam, obwohl sie gerade dort eine besondere Bedeutung hatte, wo die tatsächlich ständigen Waldarbeiter gegenüber den jährlich wiederkehrenden landwirtschaftlichen und gewerblichen Saisonarbeitern zurücktreten.

Wir haben gesehen, daß sich die Bezeichnung der einzelnen Arten der Waldarbeiter und ihre Definitionen außerordentlich stark an die tatsächliche Beschäftigungsdauer im Forstbetrieb anlehnt. Im folgenden sei daher kurz auf die Beschäftigungsdauer der im Walde Tätigen eingegangen, die im einzelnen in B i l d 4 prozentual erkennbar ist. Während Preußen und Bayern 43 % bzw. 41 % über 100 ge beschäftigte Waldarbeiter aufzuweisen haben, ben Württemberg und Baden mit 21,6 % bzw. 19 % nen nur geringen Anteil an länger beschäftigten beitern. Bei den über 200 Tage beschäftigten Arbtern steht Bayern mit 20 % an erster Stelle, während dieser Prozentsatz in Württemberg und Baden sehr gering ist. Sowohl in Preußen als auch in ern hat der Anteil dieser Arbeiter gegenüber der Vorkriegszeit zugenommen. Bei Betrachtung der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer eines Waldarbeiters wirkt das Bild doch nicht so günstig; denn hat in den Vorkriegsjahren in Preußen für alle beiter abgenommen, und nimmt nach vorübergehend starker Zunahme seit dem Jahre 1928 wieder ab, während sie in Württemberg seit 1926 konstant geblieben ist. Dagegen nimmt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer männlicher Forstarbeiter in Württemberg wie in Preußen seit dem Jahre 1928 ebenfalls ab.

Von den ständigen, regelmäßig beschäftigten und unständigen Waldarbeitern unterscheiden sich noch die Haumeister, die eine gewisse Sonderstellung in sozialer Hinsicht einnehmen, da sich Ansätze bemerkbar machen, die auf eine gewisse Höhergruppierung hinzielen (1)

Haumeister sind Vorarbeiter oder Kolonnenführer, wie sie auch in anderen Berufen zu finden sind. Heute werden zum Beispiel in Preußen für jedes Revier von dem Betriebsführer ein oder mehrere Haumeister nach Tüchtigkeit und Erfahrung unter den Gefolgschaftsmitgliedern ausgewählt. In früheren Jahren hatten die Oberholzhauer vielfach, eine zwischenmeisterähnliche Stellung. Sie übernahmen von den Revierverwaltern die zu leistende Arbeit und warben sich hierfür ihre Arbeiter selbständig an, die ihrerseits also mit dem Oberförster in keinem vertraglichen Verhältnis standen, deren Arbeitgeber vielmehr der Oberholzhauer war, der wiederum mit dem Oberförster einen „Kontrakt" hatte.

Früher enthielten die Hauordnungen auch Bestimmungen über Rechte und Pflichten der Oberholzhauer, deren Regelung später in Preußen durch die F.D.A. vom 7.7.1919, sowie durch Arbeits- und Hauordnungen vorgenommen wurde. Als vornehmste Pflicht eines Haumeisters gilt, „in allem, was zu einem tüchtigen Holzhauer erfordert wird, mit gutem Beispiel voranzugehen" (2). Ihnen obliegt die Aufgabe, ihre Mitarbeiter, die Holzhauer, zu beaufsichtigen, die Einhaltung der Arbeitszeit zu überwachen, für die ihm unterstellten Arbeiter den Lohn zu empfangen und an diese auszuzahlen. Außerdem werden von ihm besondere Leistungen verlangt. Er hat dem Forstbeamten bei der Abgrenzung, der Auszeichnung der Schläge, der Aufnahme und der Nummerierung des eingeschlagenen Holzes zu helfen (3). In den früheren Jahren wurde der durch

1) vgl. Treitschke, a.a.O.S.16;
2) Derselbe, a.a.O.S.15;
3) vgl. § 2 ADOST. v. 4.5.1938.

diese besonderen Arbeiten ausfallende Arbeits-
lohn von der Forstverwaltung nicht vergütet, son
dern man erlaubte den Haumeistern von den aufko
menden Löhnen der ihnen unterstellten Arbeiter
eine Entschädigung von 4-6 %, ja sogar bis 8 %
der Gesamtlohnsumme als Ausgleich für die zu le
stende Mehrarbeit und den damit in Zusammenhang
stehenden Mehraufwand an Arbeitszeit zu beanspr
chen, einen Betrag, der den Ausfall oft nicht u
erheblich überstieg. Dieser auf jeden Fall unbe
rechtigte Lohnabzug für den Oberholzhauer wurde
erst im Jahre 1910 auf die Staatskasse übernom-
men, um in erster Linie der immer mehr einsetze
den Abwanderung von Arbeitskräften aus der Fors
wirtschaft in die Industrie entgegenzutreten. He
te erhalten die Haumeister einen Zuschlag von 2
v.H. zum Zeitlohn (1).

Nicht unwesentlich ist die Aufgabe des Hau
meisters als Vertrauensmann und Sprecher seiner
Arbeitskameraden. Noch bis zum Kriege war er de
Mann, der die Wünsche der Arbeiter vorbrachte u
die Stellung eines Vermittlers zwischen Arbeite
schaft und Revierverwalter einnahm. Mit der Ent
wicklung der Verbände und Gewerkschaften wurde
auch seine Stellung als die „des" Vertrauensman
nes erschüttert und er allmählich aus den Kreis
der Arbeiter ausgesondert. Erst seit Inkrafttre
ten des Arbeitsordnungsgesetzes machen sich be-
rechtigte Bestrebungen bemerkbar, die darauf hi
zeilen, diesem alten, erfahrenen und oft schon
lange Jahre im Betriebe tätigen Mann seine früh
re Stellung als „Vertrauensmann" der Arbeiter-
schaft und als Vermittler des Vertrauens zwisch
Führer und Gefolgschft wieder einzuräumen.

Neben den Haumeistern sind die ständigen A
beiter die wichtigsten und unentbehrlichsten Ar
beitskräfte für die Forstwirtschaft; denn sie
zählen auf Grund der in jahrelanger Tätigkeit g
sammelten Erfahrungen und Kenntnisse zu den Fac
arbeitern. Deshalb sollten viel mehr ständige Ar

---

1) vgl. § 7 (Sonderlöhne) der SFT. v. 9.11.193

beiter zur Waldarbeit herangezogen werden, denn diese Arbeiter müssen stets den Kern der Arbeiterschaft bilden (1).

Wir werden im nächsten Kapitel zu zeigen versuchen, daß die Entwicklung der Forstarbeiterschaft im Osten Deutschlands einen anderen Verlauf genommen hat, als im Westen und Süden. So verschieden die Arbeitsverhältnisse in der Forstwirtschaft in den großen räumlichen Gebieten sind, so verschieden sind sie auch in den einzelnen Staatsforstverwaltungen, ja sogar in den einzelnen Revieren. Man kann zwei Gruppen von Oberförstereien unterscheiden: die einen mit einer ständigen Arbeiterschaft und die anderen mit mehr oder weniger lange beschäftigten Zeitarbeitern. Die Entwicklungstendenzen beider Betriebsarten zeigen, daß die eine oder andere meistens nicht als die allein richtige für mehrere Bezirke angesehen werden kann; die jeweiligen örtlichen Verhältnisse sind dabei weitgehend zu berücksichtigen. Dennoch machen sich Bestrebungen nach größtmöglicher Einheitlichkeit bemerkbar, indem nämlich eine erhöhte Beschäftigung von ständigen Arbeitern gefordert wird. Und das mit Recht; denn diese Leute sind mit ihrem Betrieb und mit dem Wald auf Gedeih und Verderben verbunden; sie kennen „ihren Wald" und gehen „in ihren Wald", um ihrer Beschäftigung nachzukommen, und was sie leisten, ist Qualitätsarbeit. Sie sind diejenigen in der Arbeiterschaft, auf die sich der Förster verlassen kann; denn infolge der Eigenart der Betriebsführung in der Forstwirtschaft ist es nicht immer möglich, die Arbeiter ständig zu beaufsichtigen. Die ständigen Arbeiter aber werden ihre Arbeit stets mit größerem Pflicht- und Verantwortlichkeitsgefühl verrichten und den Erfordernissen der Betriebsgemeinschaft infolge ihrer besonderen Verbundenheit mit ihrer Arbeit immer Rechnung tragen.

---

1) Vgl. auch Treitschke, a.a.O.S. 16/17
Weiger, a.a.O.S. 50 ff.
Eberts, a.a.O.S.351 ff.
Sauer, a.a.O.

Eine solche ständige Arbeiterschaft, von a
hergebrachtem, ehrwürdigem Standesbewußtsein ge
tragen, stolz auf ihre Arbeit im Walde, mit dem
sie verwachsen ist, wird bei ausreichendem Lohn
und unter sonstigen günstigen Bedingungen gern
re Kinder schon früh zur Waldarbeit anhalten.-
Worte eines alten Fachmannes, „daß ein einmal v
handener Stamm ständiger Waldarbeiter - bei pfl
licher Behandlung - fernerhin Mangel an Arbeits
kräften ausschließt, weil sich der Stamm aus si
selbst ergänzt", und daß das Standesbewußtsein
der ständigen Arbeiterschaft „ein Verbündeter d
Forstbeamten" ist (1), gewinnen heute fast propl
tischen Charakter; denn sie werden nicht nur de
Forderungen der Arbeiterschaft gerecht, sondern
sind von den gleichen Gedanken getragen, die de
Bestrebungen der heutigen Forstarbeiterpolitik
mehr ständige Arbeiter zu beschäftigen - entspre
chen. Die forstwirtschaftlichen Arbeiten werden
sich in Zukunft nämlich infolge der allmählicher
Überleitung der Waldwirtschaft zur Dauerwaldwirt
schaft nicht mehr auf nur wenige Monate oder gar
Wochen zusammendrängen lassen, sondern werden si
fast auf das ganze Jahr verteilen und sowohl an
die Forstbeamten, als auch an die Arbeiterschaft
erhöhte Anforderungen stellen. Selbst die waldba
lichen Anzuchtarbeiten werden sich in Zukunft ka
mehr mit notdürftig angelernten oder gar ungeler
ten Zeitarbeitern ausführen lassen. „Auch der tü
tigste Forstbeamte wird zuverlässige, erfahrene u
bodenständige Arbeiter zur Verwirklichung reform
rischer Gedanken zur Verfügung haben müssen" (2)

Als die Waldwirtschaft sich noch in ihren A
fängen befand, kannte man keine Kulturarbeiten z
Erhaltung und Fortpflanzung des Waldes im heutig
Sinne. Erst in neuerer Zeit wurden Neuanpflanzun

---

1) Strehlke, Die Waldarbeiterverhältnisse in der
preußischen Staatsforstverwaltung u
ter besonderer Berücksichtigung der
Wohnungsfürsorge, 1921, unveröffentlich
zitiert bei Treitschke, a.a.O.S.17;

2) Treitschke, a.a.O.S.26.

gen und Verbesserungen durch Bestandserziehung mit verfeinerten Durchforstungs-, Lichtungs- und Läuterungshieben zur Erhaltung des Waldes eingeführt. Diese zunehmende Intensivierung in der Waldwirtschaft brachte es notwendigerweise mit sich, daß mehr geeignete Arbeitskräfte benötigt wurden. Wenn auch zu Anfang des 19. Jahrhunderts genug Arbeitskräfte zur Verfügung standen, so machte sich doch in der Mitte des vorigen Jahrhunderts ein allgemeiner Arbeitermangel in der Forstwirtschaft bemerkbar. Denn der Bestand an erfahrenen ständigen Arbeitskräften war durchweg überaltert; der Nachwuchs wandte sich der Industrie zu, die angenehmere und lohnendere Arbeitsgelegenheit bot. Auch aus der Landwirtschaft kamen nicht mehr genügend Arbeitskräfte in den Wald, da sie infolge der zunehmenden Intensivierung der landwirtschaftlichen Betriebe in diesen fast das ganze Jahr hindurch Beschäftigung fanden. Daher mußten zur Verrichtung der forstwirtschaftlich notwendigen Arbeiten S a i s o n a r b e i t e r aus den verschiedensten Gewerben, selbständige kleine Landwirte und landwirtschaftliche Arbeiter herangezogen werden, die die Waldarbeit als willkommene Erwerbsquelle für die Zeit ihrer Arbeitslosigkeit, in der sie ihrem eigentlichen Beruf nicht nachgehen konnten, betrachteten. Sie verrichteten nur notdürftig die bisher von den alten Holzhauern fachmännisch ausgeführten Arbeiten, sahen wenig auf hohe Löhne und gingen in der Hauptsache nur wegen der Holz- und Pachtberechtigungen in den Wald. Je mehr diese Leute in den Wald kamen, um so mehr verschwanden die ständigen Arbeiter, und das Holz wurde oft ohne Rücksicht auf Qualität in den wenigen zur Verfügung stehenden Monaten geschlagen, die erforderlichen Kulturen und sonstigen Arbeiten auf das geringste Maß beschränkt, sodaß infolge schlechter Bestandspflege und geringer oder garnicht vorgenommener Aufforstungen ein ungeahnter Schaden entstand (1).

---

1) vergl. Treitschke, a.a.O.S. 13;

Während im Osten Deutschlands der Saisonarbeiter im Walde eine seit langem gewohnte Erscheinung war, ist die Entwicklung von dem ständigen zum Saison-Arbeiter in West- und Süddeutschland erst allmählich erfolgt und um die Jahrhundertwende als beendigt anzusehen (1). Auch heute werden noch verhältnismäßig wenig ständige Arbeiter beschäftigt, die meist als Haumeister in den einzelnen Revieren tätig sind, sodaß der Haupteinschlag von den Saisonarbeitern ausgeführt wird, die regelmäßig zur Winter-, Frühjahrs- und Herbstarbeit kommen und allmählich mit allen Handgriffen eines erfahrenen Waldarbeiters vertraut gemacht worden sind. Mit dieser Entwicklung mußten auch die Forstverwaltungen ihre Betriebsverrichtungen zwangsläufig auf die nur zu einer bestimmten Zeit des Jahres abgestellte Verfügbarkeit der Arbeitskräfte einstellen und sich damit den gegebenen Verhältnissen anpassen.

Wir führten oben aus, daß die alten ständigen Arbeiter allmählich verschwanden und die Forstwirtschaft letzten Endes auf die Arbeitskräfte, wie sie ihr von der Landwirtschaft, vom Bauhandwerk und anderen Saisongewerben geboten wurden, angewiesen war. Diese kamen, sobald sie ihre Tätigkeit in den Gewerben oder in der Landwirtschaft infolge des herannahenden Winters eingestellt hatte, regelmäßig zum Einschlag in den Wald und nahmen im Frühjahr - sobald nur einigermaßen möglich - ihre eigentliche Arbeit wieder auf. Dieses ging solange gut, bis der Zustand, den wir oben bereits streiten, eintrat, daß nämlich infolge der Intensivierung der Landwirtschaft die landwirtschaftlichen Arbeiten fast über den ganzen Winter ausgedehnt wurden und daß die Bauhandwerker in milden Winte solange bei ihrer eigentlichen Arbeit blieben, s lange sie nur irgend konnten. Traten aber diese Zustände ein, so war die Forstwirtschaft letzten Endes nur auf die Klein- und Parzellenbauern angewiesen, die in erster Linie für ihre Wirtschaft

---

1) vergl. auch Seite 38 der vorliegenden Arbeit.

und erst dann für die Waldarbeit Interesse hatten. Sie kamen unregelmäßig zur Arbeit und waren unzuverlässige Kräfte, die für die Waldarbeit nicht sonderlich geeignet waren, da sie stets von neuem mit der waldbaulichen Führung von Axt und Säge vertraut gemacht werden mußten. Gute Leistungen waren mit diesen Leuten nicht zu erzielen. Es waren eben nur unständige, zum größten Teil ungelernte und vorübergehend tätige Arbeiter, die regelmäßig zur Forstarbeit wiederkehrende Saisonarbeiter wurden, wenn sie während mehrerer Jahre nintereinander eine örtlich verschiedene Zahl von Arbeitstagen - meist 30 bis 80 - Waldarbeit verrichtet hatten.

Die nach dem Kriege immer mehr überhandnehmende Arbeitslosigkeit schuf die Gruppe von N o t s t a n d s a r b e i t e r n . Mit ihnen kamen Leute in den Wald, die oft noch nie schwere Arbeit geleistet hatten, wie z.B. Schneider, Schuster, Kaufleute und Angestellte. Für die Waldarbeit, die an die Fertigkeit, sowie auch an die körperliche Beschaffenheit jedes einzelnen Arbeiters besonders hohe Anforderungen stellt, waren diese Arbeitskräfte überhaupt nicht zu brauchen. Es ist daher verständlich, wenn sich die Revierverwalter wiederholt weigerten, die Leute zur Waldarbeit heranzuziehen (1).

b. Nach der Art der Tätigkeit und dem Geschlecht.

Will man die Waldarbeiter nach der Art ihrer Tätigkeit unterscheiden, so muß erst Klarheit geschaffen werden über die Arten der Waldarbeiten. Die Hauptarbeit im Walde bildet die H o l z h a u e r e i . Hierzu gehört nun nicht nur das Fällen des hiebsreifen Holzes schlechthin, sondern auch alle hiermit zusammenhängenden Arbeiten, wie die Aufbereitung des gefällten Holzes, seine Aus-

---

1) Treitschke, a.a.O. S. 22.

formung zu den marktfähigsten Sortimenten, das Rücken des geschlagenen und ausgeformten Holzes an geeignete Lager- und Abfuhrplätze, sowie schließlich auch das Aufsetzen des Schicht-, Nutz- und Brennholzes in Beigen von vorgeschriebenem Umfang und Inhalt, dann auch Maßnahmen der Bestandspflege in Form von Durchforstungen der Stangen- und Baumhölzer und von Reinigungen der Dickungen und Schonungen (1).

All diese Arbeiten werden unter normalen Verhältnissen von Männern ausgeführt, den „Holzhauern".

Die Arbeiten der Holzhauerei werden vorwiegend im Spätherbst und Winter ausgeführt, gelegentlich kommen auch Sommerfällungen vor, ganz selten jedoch ein das ganze Jahr hindurch dauernder Fällungsbetrieb. In der Regel liegen die Verhältnisse in den Forstbetrieben durchweg so, daß die Holzhauerei mit meist unbedeutenden Unterbrechungen durch Schnee, Frost und sonstige ungünstige Witterungsverhältnisse in der Zeit von Oktober bis März erfolgt. (2)

An zweiter Stelle stehen die W e g e b a u arbeiten d.h. Arbeiten zur Anlage von chaussierten Waldstraßen und Erdwegen, die Befestigung von vorhandenen Erdwegen und Ausbesserung und Instandhaltung der vorhandenen Straßen und Wege überhaupt. Diese Arbeiten werden meist von den „Wegwarten" verrichtet, die als ständige Arbeiter beschäftigt sind und auch als Holzhauer und Kulturarbeiter Verwendung finden. Oft wird die Neuanlage von Wegen von seiten der Staatsforstverwaltungen auch an einen selbständigen Unternehmer mit der Auflage vergeben, je nach den örtlichen Verhältnissen eine bestimmte Zahl der sonst als Holzhauer usw. beschäftigten Arbeiter bei den übernommenen Arbeiten zu beschäftigen.

Während die Fällungs- und Wegebauarbeiten durchweg von männlichen Arbeitskräften ausgeführt

---

1) vergl. Sauer, a.a.O. S. 4 ff;
2) vergl. denselben a.a.O. S. 4 ff.

werden, werden die eigentlichen Kulturarbeiten, das Säen und Pflanzen im Freien und in den Pflanzgärten und Pflanzschulen, von Frauen und Mädchen übernommen und nur gewisse vorbereitende und schwere Arbeiten, wie das Abziehen der Bodendecke, das Hacken von Pflanzlöchern auf hartem und steinigem Boden usw., von männlichen Arbeitern ausgeführt.

Demgemäß unterscheiden wir zwischen den Holz- und Wegebauarbeitern einerseits und den Kulturarbeitern andererseits, die sich auch meist nach dem Geschlecht unterscheiden, da die schwere Holzhauerei und die Wegebauarbeiten von den Männern, die Kulturarbeiten in einem bedeutenden Maße von Frauen und Mädchen verrichtet werden.

Die Gründe für eine vorzugsweise Beschäftigung von weiblichen Arbeitskräften bei Kulturarbeiten mögen z.T. darin zu suchen sein, daß die zur Arbeit herangezogenen Frauen bei der Verrichtung der Kulturarbeit mehr Geschick zeigen als die Männer und außerdem auch billigere Arbeitskräfte sind (1). In neuerer Zeit hat sich jedoch ein großer Mangel an Kulturarbeiterinnen bemerkbar gemacht, der teils auf die Abneigung der Frauen gegen die Kulturarbeit, teils aber auch auf die erhöhte Beschäftigung im eigenen vergrößerten Wirtschaftsbetrieb und schließlich auch auf die Abwanderung weiblicher Arbeitskräfte in die Städte und in die Industrie zurückzuführen ist (2). Es darf dabei aber der Umstand nicht unterschätzt werden, daß ein Zwang zur Kulturarbeit wie früher, als von der Mitarbeit der Frau die Einstellung des Mannes als Holzhauer abhing, nicht mehr besteht und schließlich, daß das nur wenige Monate dauernde Arbeitsverhältnis in der Kulturarbeit ein so lockeres ist, daß ein Anreiz zur Arbeit überhaupt nicht besteht. (3)

Das Verhältnis männlicher und weiblicher Arbeitskräfte in der Forstwirtschaft zeigt uns

---

1) vergl. Sauer, a.a.O.S. 79 ff;
2) vergl. Treitschke, a.a.O.S. 23/24;
3) vergl. denselben, a.a.O.S. 24.

B i l d 5 . Während die Zahl der männlichen Arbeitskräfte nach dem Kriege im Vergleich zur Vorkriegszeit stark zugenommen hatte, ist seit dem Jahre 1926 ein allmähliches Absinken zu beobachten. Das muß den Eindruck erwecken, als ob schon in den konjunkturell günstigen Jahren eine gewisse Zurückdrängung der männlichen durch die billigeren weiblichen Arbeitskräfte eingesetzt habe. Auch in der Zahl der Arbeitstage ist diese Entwicklung - wenn auch weniger deutlich - erkennbar. Beachtlich ist schließlich noch die anhaltende Abnahme der Zahl der jugendlichen Arbeiter.

3. Kapitel.

Die Entwicklung des Waldarbeiterstandes bis zur Gegenwart.

a. Im Westen Deutschlands.

Die Voraussetzung für die Entstehung eines Holzhauerstandes waren solange nicht gegeben, als Privateigentum an größeren Waldflächen nicht vorhanden war, und alle Landbewohner ein Stück Land besaßen oder am Gemeinde- oder herrschaftlichen Walde berechtigt waren. Das war jedenfalls im Mittelalter der Fall, wo das Holz von den Empfängern selbst oder zur Fron geschlagen wurde, was zu einer furchtbaren Verschwendung von Holz und zur Verwüstung des Waldes führte, wie die im 16.Jahrhundert auftauchenden Forstordnungen und die zunehmende Ablösung der Fronarbeit der Bauern durch die Arbeit bezahlter Holzhauer beweisen.

Ende des 16. Jahrhunderts erließ man schon verschärfte Bestimmungen zum Schutz des Waldes, hervorgerufen durch die im Westen Deutschlands auftretende drohende Holznot. Sie sahen die Vereidigung aller Holzhauer vor, von denen verlangt

Die Zusammensetzung des [illegible]

Zahl der Arbeiter (v.Hundert) Zahl der Arbeitstage (v.Hdt.)

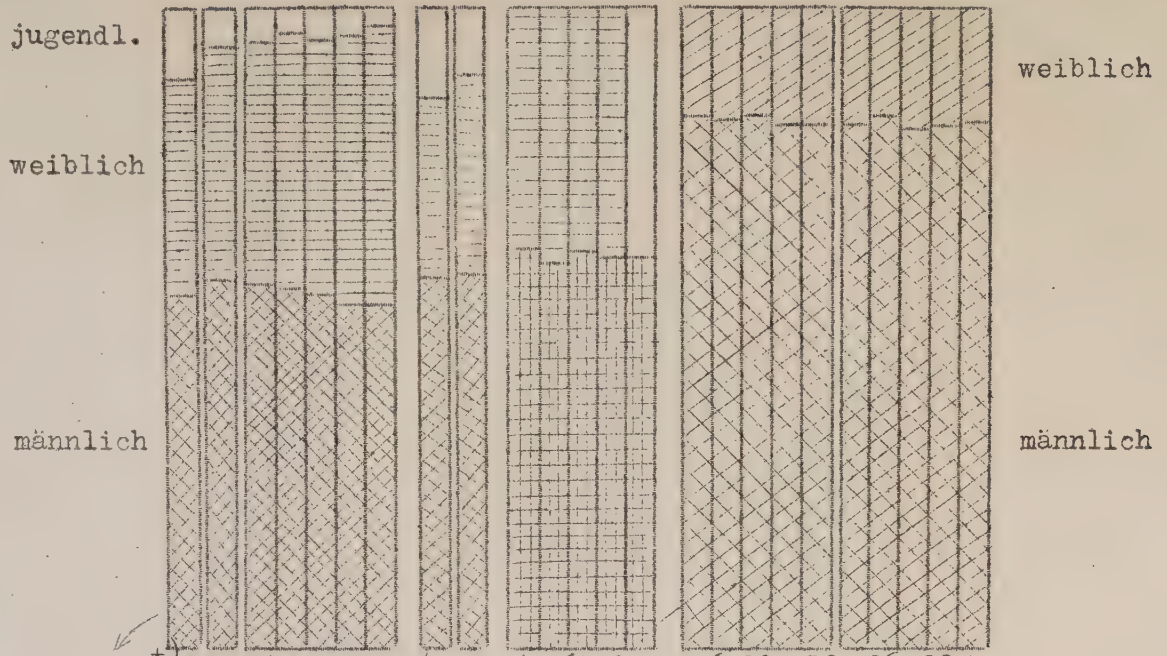


Bild 5.

+)heutiges Gebiet 1)nach Prof. Eberts, a.a.O.S.335

urde, daß sie den Weisungen der Forstmeister olgten, gute und taugliche Stämme als Feuerholz icht niederschlagen und„rechte Länge und Maß ... it Schlagen und Setzen der Klaftern halten" ollten (1). Die Vorschriften über Fällung und ufbereitung des Holzes, Vermeidung von Unterchleifen und Verhütung von Waldbränden durch Befolgung besonderer Vorschriften über das Anmachen von Feuer bei der Arbeit wurden später in den preußischen Hauordnungen aufgenommen.

Man kann also über die Entwicklung der Waldarbeiterschaft im Westen Deutschlands zusammenfassend sagen, daß die Holzhauer schon „früh eine ehrenwerte, in sich geschlossene Berufsgruppe bileten, deren Mitglieder im Laufe der Zeit spezialisierte Arbeiter geworden waren".- Innerhalb der olzhauerschaft unterschied man im 18. Jahrhundert .B. Nutz-, Bau-, Bloch-, Feuer-und Brennholzhauer, erner Wasenbinder und Stückenroder, auch Stockolzschläger. Erst später wurden für die Erhaltung es Waldes, sowie für Neuanpflanzungen besondere rbeiter, die Kulturarbeiter verwendet (2).

Besondere Beachtung verdient die Entwicklung er Gebirgsholzhauerschaften. In den Gebirgsforten des Thüringer Waldes, des Harzes, Schwarzwales entstand schon früh ein geschlossener Holzhauerstand, der sich bis in die neueste Zeit hinein erhalten hat und auch heute noch einen guten Ruf enießt (3).

b. Im Osten Deutschlands.

Ganz anders vollzog sich die Entwicklung der Waldarbeiterverhältnisse im Osten Deutschlands.In er Hauptsache ist es auf die dünne Besiedlung des stens und auf seinen Waldreichtum zurückzuführen,

---

1) Kius: Das Forstwesen in Thüringen im 16. Jahrhundert, zitiert bei Treitschke a.a.O.S. 8.
2) vergl. auch Treitschke, a.a.O,S. 9;
3) denselben, a.a.O.S. 9; Sauer, a.a.O.S.6ff,

daß sich erst zur Zeit Friedrichs des Großen An-
fänge zu einer geregelten Waldbewirtschaftung b
merkbar machten (1). An einen Holzverkauf war d
mals überhaupt noch nicht zu denken, da die Wal
produkte im Überfluß vorhanden waren. Erst gege
Ausgang des 18. Jahrhunderts wurde mit der Kolo
sation ausgedehnter, verkehrsloser Waldflächen
gonnen, indem man in den entlegenen und uneintr
lichen Forstbezirken Ost- und Westpreußens und
Netzegegend Kolonisten ansiedelte, die „statt a
ler anderen Prestationen auf gewisse Forstdiens
gesetzt ... wurden" (2). In der Provinz Ostpreu
ßen, die als die waldreichste ganz Preußens ga
entwickelte sich ein geregelter Forstbetrieb und
damit eine Waldarbeiterschaft erst in der Mitte
des vorigen Jahrhunderts. Selbst in den achtzige
Jahren des vorigen Jahrhunderts konnte das ge-
schlagene Material nicht verwandt werden, da di
Verkehrsverhältnisse sehr schlecht und Sägemühle
kaum vorhanden waren. So kam es damals noch oft
vor, daß die gut verwertbaren Hölzer als Brennh
zu mäßigen Preisen verkauft werden mußten. Erst
durch die zunehmende Entwicklung der Verkehrsve
hältnisse trat eine Änderung dieser Zustände ei

Während sich also im Osten Deutschlands ei
selbständiger Forstarbeiterstand überhaupt nich
entwickeln konnte, die Forstwirtschaft vielmehr
schon früh von der Landwirtschaft abhängig war,
war die Entwicklung im Westen und in Mitteldeut
land eine ganz andere. Denn hier bildete sich -
wie wir gezeigt haben - früh eine selbständige
ganisation von Waldarbeitern, die Holzhauer von
Beruf waren, eine Lehrzeit durchgemacht hatten,
eidlich verpflichtet wurden und auf ihren Beruf
stolz waren. - Osten und Westen stehen somit hi
sichtlich der Entwicklung des Waldarbeiterstand
in auffälligem Gegensatz zu einander. -

---

1) vergl. Forstordnung von Pommern von 1777 und
Kabinettsorder an von Arnim aus dem
Jahre 1788.

2) Kabinettsorder an von Arnim 1788.

Wir zeigten bereits,daß der alte Holzhauerstand heute bis auf große zusammenhängende Waldgebiete wie z.B. Harz,Thüringer Wald.Schwarzwald usw. verschwunden ist,und an seine Stelle Saisonarbeiter aus den verschiedensten Berufen getreten sind, die die Arbeit im Walde lediglich als willkommene Erwerbsquelle für die Zeit ihrer Arbeitslosigkeit, in der sie in ihren eigentlichen Berufen nicht tätig sein können,ansehen - ein Zustand,den man im Osten Deutschlands von Anfang an garnicht anders kannte,dessen Entwicklung sich aber im Westen,in Süd-und Mitteldeutschland seit der Zeit,in der die Waldarbeit noch von einer standesbewußten Berufsgruppe fachmännisch verrichtet wurde,in einer langen Reihe von Jahren vollzog.(1)

4.Kapitel

Organisationsbestrebungen der Waldarbeiterschaft und deren Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag.

a. Geschichtliches.

Die Erkenntnis unter den Arbeitern,daß beim Kampf um das tägliche Brot durch die gemeinschaftliche Verbundenheit untereinander dem wirtschaftlich meist stärkeren Unternehmer und Arbeitgeber in einer Zeit,in der die „organisierte Volksgemeinschaft,der Staat",sich um sie so gut wie garnicht kümmert,eine stärkere Macht entgegengestellt werden kann,hat um die Wende des 19.Jahrhunderts in steigendem Maße einen Zusammenschluß der einzelnen Berufsstände und Berufsgruppen zu Verbänden und Gewerkschaften veranlaßt,um die gemeinschaftlichen Interessen dem Arbeitgeber gegenüber mit dem nötigen Nachdruck zu wahren und zu vertreten.(2)

Diese grundsätzlichen Gegensätze der wirtschaftlichen Interessen der einzelnen Vertragspart-

1) vergl. Treitschke, a.a.O. S.10 ff.
2) vergl. Hitler, „Mein Kampf" S.351.

ner im Arbeitsvertrag fanden ihren Ursprung in der streng marxistischen Wirtschafts- und Geschichtsauffassung, die „im Fortschritt der Menschheit das Ergebnis eines grundsätzlichen Kampfes zwischen einzelnen Klassen sah und damit den natürlichen Widerstreit der sozialen Interessen, der sich aus der verschiedenen Lage des seine Arbeitskraft anbietenden Arbeitnehmers und des auf die Rentabilität des Betriebes bedachten Unternehmers ergibt, über den Bereich der Wirtschaft hinaus als oberste Richtlinie in der Regelung aller menschlichen Verhältnisse hineintrug".(1) Dieser Anschauung, die gleichzeitig die des politischen Marxismus war, vermochten sich auch die freien Gewerkschaften leider nicht zu verschließen, obwohl sie ursprünglich in einem gewissen Gegensatz zur streng marxistischen Lehre als Ausfluß vormarxistischer, sozialistischer Ideen entstanden waren und die Verbesserung der Lage der Arbeiterschaft ziemlich unabhängig von dem herrschenden wirtschaftlichen und politischen System auf ihre Fahnen geschrieben hatten. Ihr Schicksal war dadurch mit dem des politischen Marxismus unlöslich verbunden.

Auch die Waldarbeiter schlossen sich zusammen, allerdings erst in einer Zeit, in der die Gewerkschaft in anderen Berufständen schon seit langer Zeit Einzug gehalten hatte. Die Gründe für diesen späten Zusammenschluß der Forstarbeiter sind z.T. durch die Eigenart der Waldarbeit selbst bedingt. Diese kennt in der Regel kein Anhäufen größerer Arbeitermassen an einer Arbeitsstelle, auch keine dauernde Bindung des einzelnen Arbeiters an ein und dieselbe Arbeitsverrichtung, ebenso keine enge, zwangsweise Verkettung einer großen Zahl von Arbeitern zur Vollendung eines einzigen Arbeitsprozesses. Vielmehr erfordert die Forstarbeit zwangsläufig - und dies mit zunehmender Intensität der Waldwirtschaft für die Zukunft in noch ausgeprägterem Maße als bisher- eine Vertei-

1) Mansfeld-Pohl, „Die Ordnung der nationalen Arbeit", Seite 1.

ng der Arbeiter der verschiedenen Betriebsein-
ten, die an sich schon in entlegenen Waldd.-
rikten verteilt liegen, in mehrere kleine Arbei-
gruppen und Rotten, die unter sich völlig selb-
ndig arbeiten. Sogar in der einzelnen Rotte ist
s Arbeitsgebiet des einzelnen Arbeiters, wenn-
ich scharf abgegrenzt, so doch in keiner Weise
brikartig gefesselt und einförmig, sondern immer-
n frei und sehr wechselreich (1). Schließlich
rf für einen Mangel des Zusammengehörigkeitsge-
ls der Umstand nicht unterschätzt werden, daß
h die Waldarbeiterschaft überwiegend aus Sai-
narbeitern zusammensetzte, die lieber „Landwir-
" als „Arbeiter" sein wollten, selbst wenn auch
r eigene landwirtschaftliche Besitz zur eigenen
rfsdeckung nicht groß genug war, sondern
s auf den Nebenverdienst im Winter durch die
darbeit angewiesen waren.(2).

Das mögen die Hauptursachen für die Tatsache
n, daß ein Zusammenschluß der Waldarbeiter erst
vor dem Kriege seine Anfänge nahm, sich al-
dings in den Nachkriegsjahren, in einer Zeit, in
r besonders auch durch die Inflation der Kampf
die wirtschaftliche Sicherstellung, um die Lohn-
Arbeitsbedingungen immer erbitterter wurde, in
ärkerem Maße vollzog.

Es waren im einzelnen drei Gewerkschaften, die
ch vor dem Kriege um die Erfassung hauptsächlich
r ständigen und regelmäßig beschäftigten Waldar-
iter bemühten:

1. Der „Christliche Staats- und Gemeindear-
   beiter-Verband";
2. der „Deutsche Landarbeiter-Verband" als
   freie Gewerkschaft;
3. der „Christlich-nationale Zentral-Verband
   der Landarbeiter" (3).

Vergl. Weiger, a.a.O. Seite 37;
Vergl. Sauer, a.a.O. Seite 96.
Vergl. Treitschke, a.a.O.Seite 37 ff.;
ebenso Sauer, a.a.O.S.96; Weiger, a.a.O.S.37.

Daneben bestanden für die vorübergehend in der
Waldarbeit tätigen Arbeiter Gewerkschaften ihre
eigentlichen Berufe, wie die Baugewerkschafte
u.ä.. Da diese Verbände auf die Gestaltung der
Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Forstwirt-
schaft jedoch kaum nennenswerten Einfluß hatten
bedarf ihre Entstehung hier keiner besonderen
wähnung.

Als erster unternahm der Gemeinde-und Sta
arbeiter-Verband im Jahre 1908 Versuche zur pl
mäßigen Einbeziehung der Waldarbeiter in die G
werkschaft, nachdem er schon seit dem Jahre 19
einzelne Mitglieder aus dem Kreise der Waldarb
ter aufzuweisen hatte. Nach Gründung der beide
Landarbeiter-Verbände wandte sich diese Gewerk-
schaft jedoch in steigendem Maße der Betreuung
der Gemeindearbeiter und der Arbeiter in Betri
verwaltungen mit selbständiger Arbeiterschaft
zumal von Seiten der Forstverwaltungen der gew
schaftlichen Betätigung innerhalb der Waldarbei
terschaft die größten Schwierigkeiten entgegen
setzt wurden. Diese grundsätzliche Ablehnung d
Gewerkschaften durch die Forstbehörden mag zum
größten Teil in der ordnungsfeindlichen Betäti
der Gewerkschaften begründet gewesen sein.

Von den beiden landwirtschaftlichen Gewerk
schaften ist der „Deutsche Landarbeiter-Verban
der ältere, im Jahre 1908 unter Mitwirkung der
zialdemokratischen Partei gegründet, der sich
Zweck die allseitige Förderung der wirtschaftli
chen und geistigen Interessen seiner Mitglieder
gesetzt hatte. Durch eine Reihe von Aufgaben u
Leistungen, wie Einwirkung auf die Gestaltung
Arbeitsvertrages, Gewährung von Unterstützunge
pp. und Pflege der Geselligkeit und Solidarität
durch Abhaltung von Vorträgen und Versammlunge
erweckte die Gewerkschaft einen wirtschaftsfrie
lichen Eindruck, scheute sich aber nicht, sich
ter diesem Deckmantel in ordnungsfeindlicher We
gewerkschaftlich und politisch zu betätigen. I
Tätigkeitsgebiet des Verbandes war das gesamte
Reichsgebiet; für die Forstarbeiter war eine be

ndere Fachgruppe eingegliedert, die von besonde-
n aus dieser Arbeitnehmerkategorie hervorgegan-
nen Sekretären verwaltet wurde.

Der „Zentralverband der Landarbeiter" weist
ne ähnliche Entwicklung auf. Im Jahre 1913 ge-
ründet mit dem Ziel, die wirtschaftlichen und so-
alen Interessen seiner Mitglieder wahrzunehmen,
r Klassenbewustsein und den Gemeinsinn untereinander zu fördern (1). Die Mittel, deren sich diese
werkschaft zur Verwirklichung ihrer Aufgaben be-
ente, waren im Grunde dieselben, wie die der
eien Gewerkschaft, die gleichfalls ihre Haupt-
fgaben darin sah, mit allen zu Gebote stehenden
tteln auf die Gestaltung des Arbeitsvertrages
fgebenden Einfluß zu gewinnen. Rein äußerlich
tand der einzige Unterschied zwischen beiden
rbänden darin, daß der Zentralverband glaubte,
ne Ziele hauptsächlich durch Abschluß von kol-
tiven Arbeitsverträgen (Tarifverträgen) ver-
klichen zu können und daher in gewisser Hin-
ht als gemäßigter erschien, als der Deutsche
darbeiter-Verband. Die von Treitschke aufge-
llte Behauptung, daß der Zentralverband sein
el d.h. die „Einwirkung auf die Gestaltung des
beitervertrages unbedingt nur auf wirtschafts-
iedlichem Wege mit Hilfe von Verträgen (Tarif-
rträgen) zu erreichen sucht" (2), trifft nicht
; denn während die freie Gewerkschaft, die sozi-
istisch eingestellt war, und der christlich
ientierte Deutsche Gewerkschaftsbund den Streik
s Mittel zur Verwirklichung ihrer Ziele nicht
sschlossen, waren nur die gelben Gewerkschaf-
n wirtschaftsfriedlich eingestellt, die zwi-
hen Unternehmer und Arbeiter eine Zusammenarbeit
bahnten und von den Unternehmern sogar finanzi-

Nach Gründung des D.L.V. ergab sich für den Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften die Notwendigkeit, gleichfalls eine Organisation für die Land-und Forstarbeiter zu gründen, zumal der Gedanke, den konfessionellen Arbeitervereinen diese Aufgabe zu übertragen, abgelehnt worden war. Treitschke, a.a.O.S. 40;

ell unterstützt wurden; diese Gewerkschaften hatten aber auf die Arbeitsverhältnisse der Waldarbeiter keinen Einfluß.

Die Mitgliederzahlen der beiden Verbände unterlagen großen Schwankungen und ließen sich überhaupt nicht genau feststellen; denn viele Saison- und vorübergehend beschäftigte Forstarbeiter, die im Hauptberuf Handwerker, wie Maurer, Stuckateure, Zimmerleute usw. waren, waren nur im Winter in einem der beiden Verbände organisiert, während sie im Sommer, solange sie hauptberuflich tätig waren, zum Baugewerksbund oder Zimmererverband übertraten. Die von den Verbänden in der Tabelle 13 aufgestellten Angaben beruhten in der Hauptsache lediglich auf Schätzungen und waren z.T. einigermaßen übertrieben (1). Jedoch ist aus diesen Angaben eine bestimmte und verständliche Entwicklung als wahrscheinlich anzunehmen. Bis zum Ausbruch des Weltkrieges ist eine allmähliche Steigerung der Mitgliederzahlen der beiden Verbände zu verzeichnen. Während sie in den Jahren 1914 bis 1919 ihren Tiefstand erreichte, schnellte sie nach dem Umsturz gewaltig in die Höhe, nahm aber infolge der Gebietsabtretungen, der Inflation und schließlich der Umstellung der Beiträge auf Goldpfennig in bedeutendem Umfange wieder ab, um mit dem Erstarken der Währung wieder normale Verhältnisse zu erreichen.

b. Die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.

Wenn auch die Organisation der Waldarbeiter im Vergleich zur Organisation der Arbeiter in anderen Berufszweigen im allgemeinen eine verhältnismäßig wenig umfangreiche und bedeutende ist, so muß doch zugegeben werden, daß die Waldarbeiter gerade durch die Tätigkeit ihrer Verbände manches erreicht haben, was sie ohne dieselbe vielleicht nicht in dem gleichen Umfange und in so kurzer

---

1) Vergl. auch Sauer, a.a.O. S.97.

eit erreicht hätten. So wurde zum Beispiel mehre-
en Forderungen der Waldarbeiter, die von den Ver-
inden schon im Jahre 1911 gestellt wurden und
ich auf Lohnerhöhungen, Mitbestimmungsrecht bei
kkordabschlüssen durch Arbeitsausschüsse, vier-
ehntägige Lohnzahlungsperioden, Arbeiterschutz,
chutzhütten usw. bezogen, in weitgehendem Maße
tattgegeben.

In Verfolg der ständig wachsenden politischen
achtstellung der Sozialdemokratie nahm auch der
influß der in ihrem Schlepptau befindlichen Ge-
erkschaften auf die Gestaltung der Arbeitsbedin-
ungen in steigendem Maße zu. - Das, was die Indu-
triearbeiter in jahrelangen, schweren Kämpfen zu
reichen versucht hatten, erreichten die Waldar-
eiter in verhältnismäßig kurzer Zeit; denn an die
elle der seit Jahrzehnten einseitig festgelegten
estimmungen trat plötzlich der Vertrag zwischen
ei völlig gleichberechtigten Vertragsparteien,
r im September des Jahres 1919 erstmalig in Preu-
n zustande kam und schließlich auch für allge-
ein verbindlich - also für alle Waldarbeiter gül-
ig - erklärt wurde. Daß hierbei die alten festge-
urzelten Anschauungen unter starken Widerständen
nd bedeutenden Schwierigkeiten beseitigt wurden,
ann man wohl zum Teil der Einsicht der Vertreter
er Vertragsparteien zuschreiben, wie Treitschke es
ut (1)-, ausschlaggebend ist aber, daß man sich
eitens der Verwaltungen den durch die Revolution
egebenen neuen Bedingungen nicht verschließen
onnte, und daß es gerade die durch die Arbeiter-
ertreter ausgeübte Staatsgewalt war, die die
leichberechtigung der Verbände ohne weiteres an-
rkannte, sodaß Gegensätzlichkeiten von Anfang an
ermieden werden.

) Treitschke, a.a.O. S.42.

5. Kapitel.

Der Waldarbeiterstand im dritten Reich.

Wir zeigten soeben, daß eine gewerkschaftliche Entwicklung als Mittel zur Verteidigung allgemeiner sozialer Rechte, zur Erkämpfung besserer Lebensbedingungen derselben im Einzelnen und zur Beseitigung bestehender sozialer Ungerechtigkeiten, die in der Folge zu schweren Schädigungen des ganzen Gemeinschaftslebens führen können, durchaus im Sinne der ganzen Volksgemeinschaft liegt und geradezu als „national" angesehen werden muß. Wir deuteten gleichzeitig aber auch an, daß eine gewerkschaftliche Bewegung mit klassenkämpferischer Betätigung, die ihre Aufgabe darin sieht, bestimmte Menschen innerhalb eines Volkskörpers zusammenzufassen und diese Menschen allmählich in eine Klasse umzuwandeln, um mit ihr dann den Kampf gegen andere, ähnlich organisierte Gebilde innerhalb der Volksgemeinschaft aufzunehmen, demselben Schicksal verfallen muß, wie die sie beeinflussende weltanschaulich politische Richtung. „Nicht die Gewerkschaft ist klassenkämpferisch, sondern der Marxismus hat aus ihr ein Instrument des Klassenkampfes gemacht" (1).

Der Kampf der unter dem Zeichen des Nationalsozialismus stehenden nationalen Erhebung richtete sich insbesondere gegen den Marxismus in Deutschland, gegen den von diesem propagierten Klassenkampf und damit auch gegen die freien Gewerkschaften, in denen der Klassenkampfgedanke seinen stärksten Ausdruck gefunden hatte. Dieser Kampf konnte aber nicht nur darin bestehen, das Alte zu zerschlagen, ohne Neues an die Stelle des Alten zu setzen, denn die gewerkschaftliche Bewegung konnte überhaupt nicht entbehrt werden, gehört sie doch „zu den wichtigsten Einrichtungen des wirtschaftlichen Lebens der Nation" (2).

1) Hitler, a.a.O.S.675, S. 48 ff, und 670 ff.;
2) derselbe a.a.O.S. 672.

Die Maßnahmen, die zur Umbildung der Organisation der Arbeiterschaft führten, wurden bald nach der politischen Machtübernahme durch die am 2.Mai 1933 erfolgte Besetzung der Gewerkschaftshäuser der freien Gewerkschaften eingeleitet. Die bisherigen Vorstandsmitglieder wurden aus ihren Ämtern entfernt und die freien Gewerkschaften unter die Leitung von Beauftragten der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiter-Partei gestellt. Die eigentliche Umbildung der gewerkschaftlichen Organisation begann mit der am 16.Mai 1933 auf dem ersten Kongress der Deutschen Arbeitsfront erfolgten Verkündung der Errichtung der Deutschen Arbeitsfront durch den Führer und Reichskanzler Adolf Hitler. Bereits am 15. Juni desselben Jahres berichtete der Leiter des Organisationsamtes der Deutschen Arbeitsfront, daß aus den 28 Verbänden des „Allgemeinen Deutschen Gerwerkschaftsbundes" 14 Grundverbände geworden seien, in denen sich die Arbeiterschaft nunmehr organisieren könne(1). Auch die christlichen Gewerkschaften erfuhren bald darauf ihre Überführung in die neugeschaffenen 14 Gruppenverbände, in die ebenso auch der Rest der organisierten Arbeitnehmer eingegliedert und endlich alle Werktätigen, also auch die bisher Unorganisierten, übernommen wurden (2). Damit hatten

---

1) Vgl. „Arbeitertum"Folge 8 S.4, 1933. Nach Aufzählung der Grundverbände heißt es in diesem Bericht weiter: „Mit der Schaffung dieser Grundverbände haben sowohl der A.D.B.G.als auch die heute nicht mehr zu rechtfertigende Vielheit seiner Verbände ein für allemal das Zeitliche gesegnet."-

2) Am 28.6.1933 ist der Abschluß der Neubildung der deutschen Arbeitnehmerverbände durch folgende Notiz im „Völkischen Beobachter"vom 29.6. 1933 bekanntgegeben worden:

„Nunmehr hat das Organisationsamt der Deutschen Arbeitsfront unter Leitung des Pg.Muchow die Verschmelzung der einzelnen Verbände des Gesamtverbandes der Arbeiter in die fachlich

die alten Gewerkschaften ihren eigentlichen Inh
verloren. An ihre Stelle waren die neuen Arbeit
grundverbände der Deutschen Arbeitsfront getret
Die Gliederung der Deutschen Arbeitsfront war a
zunächst eine rein verbandsmäßige. Sie umfaßte
ben den nach fachlichen Gesichtspunkten eingete
ten Arbeitsvereinigungen auch die in einem Gesa
verband der Deutschen Angestellten zusammenge-
schlossenen früheren 9 Angestelltenverbände. Die
gebildeten beiden Gesamtverbände der Arbeiter u
der Angestellten in der Deutschen Arbeitsfront
stellten zwei nebeneinanderstehende Säulen dar,
denen später die Unternehmerverbände und der Ge
samtverband des deutschen Handwerks, Handels und
Gewerbes als dritte und vierte Säule hinzutrat.
Deutsche Arbeitsfront stellte anfänglich somit
eine Art Spitzenorganisation der in ihr zusamme
gefaßten Verbände dar. Unternehmer, Angestellte
Arbeiter, Handwerker und Gewerbetreibende waren
zunächst noch gesondert vereinigt, jedoch - und
das bedeutete schon einen wesentlichen Fortschr
gegenüber dem bisherigen Zustande - in der ober-
sten Spitze zusammengeschlossen (1).

Damit war an die Stelle der alten Gewerkschaft
rein äußerlich eine ganz neue Organisation getr
ten. Mit dieser äußeren Entwicklung war aber au
eine grundlegende innere Umwälzung in der Organ
sation der Arbeiterschaft Hand in Hand gegangen.
Stand in den alten Gewerkschaften die letzte Ent
scheidung bei der Mitgliederversammlung, so wa
in den der Deutschen Arbeitsfront zusammenge-
schlossenen Verbänden der Führergrundsatz streng

Fortsetzung von Fußnote 2, Seite 41.

neugegliederten 14 Grundverbände abgeschlossen.
Diese Verbände heißen jetzt: „
-(hier folgen die 14 Grundverbände, an 13. Stel
ist der „Deutsche Landarbeiterverband" genannt.)

1) Eine Einzelmitgliedschaft der Verbandsange-
hörigen bestand nicht. Die Zugehörigkeit zur
D.A.F. ergab sich vielmehr mittelbar aus der
Mitgliedschaft bei einem Verbande.

durchgeführt. Entsprechend der der Deutschen Arbeitsfront von der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiter-Partei als der Trägerin der nationalsozialistischen Weltanschauung gegebenen Zielsetzung, nämlich der Herbeiführung einer großen Volks- und Gesinnungsgemeinschaft unter den in ihr organisierten werktätigen Menschen - Unternehmern, Angestellten, Arbeitern und Handwerkern - , waren die den Arbeiterverbänden nunmehr obliegenden Aufgaben grundsätzlich andere geworden.
Der Verkündung der Errichtung der Deutschen Arbeitsfront am 16. Mai 1933 war unmittelbar, und zwar am 19. Mai 1933, der Erlaß des Gesetzes über die Treuhänder der Arbeit gefolgt (1), durch das den Gewerkschaften das ihnen durch die Tarifvertragsverordnung verliehene Recht zum rechtsverbindlichen Abschluß von Tarifverträgen (2) genommen und den Treuhändern der Arbeit übertragen wurde.

So zeigt sich im Zuge dieser Entwicklung das Bild einer gänzlichen Umgestaltung der Organisation der Arbeiterschaft auf weltanschaulicher Grundlage.

Der verbandsweise Aufbau der Deutschen Arbeitsfront blieb im wesentlichen bis Ende Januar 1934 bestehen. Nach dem Erlaß des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (3), das von dem Grundgedanken der Betriebsgemeinschaft ausgeht(4), mußte der entgültige Umbau der Deutschen Arbeitsfront vollzogen werden. Zweck dieser Umgestaltung war, die waagerechte Gliederung der Deutschen Arbeitsfront in Verbände, wie sie bisher bestanden

---

1) R.G.Bl. I S.285; siehe auch unsere Ausführungen über Treuhänder der Arbeit, Seite 141 ff.;
2) vgl. V.O. über Tarifverträge, Arbeiter-und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23.12.1918;
3) am 20.1.1934; R.G.Bl.I. Seite 45.
4) siehe auch unsere Ausführungen zum A.O.G. Seite 83 ff..

hatte, durch eine senkrechte zu ersetzen, in d
ausgehend von dem einzelnen Betrieb als unter
und zugleich wichtigste Einheit der betriebso
schen Gliederung der D.A.F. - sowohl der Unte
mer (Betriebsführer), wie auch seine Mitarbei
(Gefolgschaft)zu einer einheitlichen Organisa
zusammengefaßt wurden. An die Stelle der bish
gen Verbände traten nunmehr die neuen Reichsb
triebsgruppen, denen sämtliche in den jeweils
chen Wirtschaftszweigen beschäftigten Volksge
sen - Arbeiter, Angestellte und Unternehmer -
gehören sollten.

Der Führer und Reichskanzler Adolf Hitle
hat durch seine Verordnung vom 24. Oktober 1
Wesen und Ziel der Deutschen Arbeitsfront bes
(1): „Die Deutsche Arbeitsfront ist die Organi
tion der schaffenden Deutschen der Stirn und
Faust". Damit ist ihr auf dem sozialpolitisch
Gebiet ein Totalitätsanspruch eingeräumt word
Sie ist also eine Organisation, die die Aufga
die ihr vom Führer zugewiesen wurden, a l l
auszuführen hat. Die Deutsche Arbeitsfront ha
Gesamtorganisation der schaffenden Deutschen
ein P r i m a t v o r d e n s o n s t
g e n O r g a n i s a t i o n e n b e r u
l i c h e r o d e r w i r t s c h a f t l
c h e r A r t , sie ist also im Rahmen ihr
Aufgaben die a l l e i n z u s t ä n d i g
O r g a n i s a t i o n . Dieses kommt beson
dadurch zum Ausdruck, daß vorgesehen ist, die
ständischen Organisationen der Deutschen Arbei
front anzuschließen. Die korporative Eingliede
derartiger ständischer Organisationen ist jed
nicht nur damit erschöpft, daß sie eine organi
torische Maßnahme mit der alleinigen Pflicht
Beitragsleistung darstellt, sondern neben de
Wesen behandelt die Verordnung des Führers auc
das Ziel der Deutschen Arbeitsfront (2), das i
der Bildung einer wirklichen Volks- und Leist

---

1) Vergl.Arbeitsrechtskartei; Kat.Blatt „Deut
Arbeitsfront" 500 v. 2o!XI. 1934.
2) vergl. § 2 vorstehender Verordnung.

gemeinschaft a l l e r D e u t s c h e n liegt. Auch hier äußert sich der der Deutschen Arbeitsfront übertragene Totalitätsanspruch; es ist nicht möglich, einer Organisation die Zielsetzung der Bildung einer Volks- und Leistungsgemeinschaft aller Deutschen aufzuerlegen, wenn nicht d i e s e O r g a n i s a t i o n a l l e i n für die Erreichung dieses Zieles zuständig ist. Die Deutsche Arbeitsfront darf sich nach dem Willen des Führers nicht mit der Bildung der Leistungsgemeinschaft einzelner Gruppen von Deutschen - wie z.B. der Industriearbeiter - befassen, sondern ihr Ziel liegt in der Bildung einer wirklichen Leistungsgemeinschaft a l l e r schaffenden Deutschen, also auch des Handwerks, Handels, der Land- und auch der F o r s t w i r t s c h a f t (1).

Im übrigen hat die Deutsche Arbeitsfront nach dem Willen des Führers dafür zu sorgen, daß jeder Deutsche die geistige und körperliche Verfassung

---

(1) Im Reichsministerialblatt der Forstverwaltung vom 2.9.1933 ist eine Vereinbarung des Reichsforstmeisters und des Reichsorganisationsleiters und Leiters der Deutschen Arbeitsfront über die Betreuung der Waldarbeiter veröffentlicht, die folgenden Wortlaut hat:

1. Die Deutsche Arbeitsfront übernimmt die sozialpolitische Betreuung der Waldarbeiter aller öffentlich-rechtlichen Betriebe der Forstwirtschaft.
2. Die Deutsche Arbeitsfront betreut die Waldarbeiter und die Betriebe der Holzwirtschaft durch das Fachamt „Wald und Holz".
3. Dem Reichsforstmeister obliegt die Berufserziehung und die berufliche Fortbildung. Er führt sie in Zusammenarbeit mit der Deutschen Arbeitsfront durch.
4. Die Zusammenarbeit der Dienststellen des Reichsforstmeisters mit denjenigen der Deutschen Arbeitsfront wird durch besondere Vereinbarung geregelt, für deren Abschluß der Reichsforstmeister und der Reichsorganisationsleiter Bevollmächtigte ernennen".

erhält,die ihn zur höchsten Leistung befähigt.H
unter fallen alle Gebiete der sozialpolitischen
treuung und beruflichen Weiterbildung aller Deu
schen in den wirtschaftlichen Betrieben,gleichg
ob es sich um Unternehmer oder Gefolgschaftsmit
der, um Handel oder Industrie,um Land- oder For
wirtschaft handelt(1).Das heißt aber nichts and
als daß die Deutsche Arbeitsfront ein Instrumen
der Partei ist und von dieser geführt wird.Somi
hat die Deutsche Arbeitsfront die weltanschauli
Ausrichtung aller Volksgenossen übernommen,die
der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiter-
Partei nicht erfaßt werden können.

Welchen Weg hat nun aber der Waldarbeiterstan
Zuge der grundlegend geänderten Gewerkschaftsfr
beschritten?-Er war,wie wir zeigten,in den landw
schaftlichen Gewerkschaften organisiert.Wir hab
gezeigt,welches Schicksal die Gewerkschaften er
hatte.Auch die landwirtschaftlichen Verbände fa
nach der Besetzung der Gewerkschaften ihre Neug
derung zunächst in einem der 14 Grundverbände d
Deutschen Arbeitsfront,dem „Deutschen Landarbei
verband"(2),der späteren Reichsbetriebsgruppe 14
„Land- und Forstwirtschaft".(3)

Während am 30.11.1933 der Reichsstand der deut
Industrie,der Reichsstand des deutschen Handwerks
der Reichsstand des deutschen Handels ihre Mitg
der zum Beitritt in die Deusche Arbeitsfront auf
derten,und allen werktätigen Volksgenossen der F
werb der Einzelmitgliedschaft offengelassen wur
brachte das „Gesetz über den vorläufigen Aufbau
Reichsnährstandes und Maßnahmen zur Markt-und Pr
regelung für landwirtschaftliche Erzeugnisse"vo
13.9.1933 (4).angesichts der Sonderstellung, die

1) vgl.Arbeitsrechtskartei,Karte „Arbeitsfront:Au
bau". 500, vom 20.XI.1934.
2) vgl.Völkischer Beobachter vom 29.6.1933;R.Arb
Bl.27/1933 S.381.
3) vgl. Verfügung von Dr.Ley vom 29.1.1934.
4) vgl.Erste V.O.über den vorläufigen Aufbau des
Reichsnährstandes v.8.12.1933,RGBl.I,S.1060.

die deutsche Land- und Forstwirtschaft hinsichtlich ihrer hervorragenden Aufgaben innerhalb der deutschen Volkswirtschaft einnimmt, die Einigung des gesamten deutschen Landvolkes in einer ständischen Berufs- und Wirtschaftsorganisation, nämlich im Reichsnährstand. Zu ihr sollten gehören (1) Unternehmer wie Gefolgsmann, Angestellter wie Beamter, die nicht nur vorübergehend in der Land- oder Forstwirtschaft tätig sind. Die Land- und Forstarbeiter sollten somit innerhalb dieser Standesorganisation voll- und gleichberechtigte Angehörige ihres Standes sein, genau wie die Unternehmer in Land- und Forstwirtschaft. Die trennenden Schranken der Klassengegensätze waren gefallen.

Wie wir aber ausführten, wurden die Arbeiter, die früher in den Gewerkschaften organisiert waren, nach der Neuregelung der Verbände von den nach einzelnen Wirtschaftszweigen ständisch gegliederten Reichsbetriebsgruppen der Deutschen Arbeitsfront erfaßt. Die Forstarbeiter im besonderen, sowie auch die Landarbeiter waren als Angehörige der früheren landwirtschaftlichen Gewerkschaften in die Reichsbetriebsgruppe 14 „Land- und Forstwirtschaft" neueingegliedert worden. Dieser Zustand wurde dem Wunsche des Führers gemäß (2) durch das Bückeberger Abkommen im Jahre 1935 beendet (3). Der Reichsnährstand trat an die Stelle der Reichsbetriebsgemeinschaft 14 „Land- und Forstwirtschaft" der Deutschen Arbeitsfront, gliederte die bis dahin in dieser Organisation stehenden Mitglieder in seinen „Stand" ein und wurde damit körperschaftliches Mitglied der Deutschen Arbeitsfront. Die gesamte Land- und Forstwirtschaft ist durch dieses Abkommen von weittragender Bedeutung hineingestellt als geschlossener Kreis in die Deutsche Arbeitsfront, die „Gemeinschaft aller Schaffenden". -

---

1) vgl. Erste V.O. über den vorläufigen Aufbau des Reichsnährstandes v.8.12.1933, RGBl. I, S.1060;
2) vgl. auch V.O. v. 24.10.1934 und v. 21.1.1935;
3) vgl. Bückeberger Abkommen 1935, abgedruckt in Arbeitsrechtskartei: „Arbeitsfront" 17,14.

II. Abschnitt.

Der Lohn des Waldarbeiters.

1. Kapitel.

Regelung und Entwicklung der Lohnverhältnis vor dem Weltkrieg.

a. Die Lohnentwicklung.

Wir zeigten oben bereits, daß die im Wal hauptsächlich auszuführenden technischen Arbe die Holzhauerei und der Wegebau sind. Diese A ten werden gewöhnlich im Akkord verrichtet, u zwar derart, daß der Arbeitgeber mit dem Arbe nehmer einen Vertrag abschließt, der entweder die Dauer oder auf bestimmte Zeit und als auf ne bestimmte Arbeit beschränkt abgestellt sei kann. Das für die Dauer abgeschlossene Arbeit verhältnis ist als Mittel gegen einen Arbeite gel insofern vorteilhaft, als es die Arbeiter den Wald fesselt, andererseits aber die Arbei ber zwingt, die Arbeiter das ganze Jahr hindu zu beschäftigen. Da aber eine dauernde Beschä gung der Arbeiter infolge der Eigenart der Wa arbeiten, die eben meistens nur Saisonarbeite sind, heute wenig in Frage kommt, werden die beitsverhältnisse regelmäßig fast durchweg ze lich begrenzt und auf eine bestimmte Zeit be- schränkt abgeschlossen.

Ein solcher Vertragsabschluß zwischen Fo verwaltung und Waldarbeitern legt den letzter gleichzeitig die Verpflichtung auf, ganz best te Vorschriften hinsichtlich des Schlagens des zes un anderer Verrichtungen im Walde zu beac die ihnen in Form von Holzhauerinstruktionen

olzhauerordnungen vorgelegt werden.In früheren ahren, - so berichtet Treitschke(1)- bestanden ür die Holzhauer außergewöhnlich strenge Vorchriften, die eine Fülle von Pflichten den Arbeitnehmern in der Forstwirtschaft auferlegten, ährend für die Arbeitgeber lediglich die Verflichtung zur Lohnzahlung bestand.So wird weiter erichtet, daß bei der Bemessung der Löhne der aldarbeiter die Forstverwaltungen als Arbeitgeer oft davon ausgegangen seien,die Produktionsosten möglichst niedrig zu halten und trotz nieriger Löhne genügend Arbeitskräfte zur Verfügung u haben, daß andererseits die Arbeitnehmer daruf bedacht waren,wenigstens das Minimum für die estreitung ihrer Lebenshaltungskosten zu erhalten.

Nun bringt es allerdings die Eigenart der rstwirtschaftlichen Produktionsweise mit sich, ß für Saat,Bestandspflege und Ernte der Bestän ein so geringer Aufwand an Arbeit notwendig ist, ß die hierfür aufzuwendenden Kosten(Werbungskoen) den Preis des Holzes nicht wesentlich beeinussen.Aus diesem Grunde sind für die Gestaltung er Werbungskosten die Faktoren Arbeit und Kapital on untergeordneter Bedeutung gegenüber dem Faktor atur von jeher gewesen.(2)

Verhältnismäßig früh machten sich auch gewisse Einflüsse auf die Lohnverhältnisse der Forstarbeiter einmal durch die autoritative Stellung der taaten als Arbeitgeber,der die Arbeitnehmer mehr der weniger machtlos gegenüberstanden und die eicht zu einer gewissen Ausbeutung hätten führen önnen,und zum anderen durch die Abgeschiedenheit nd Zerstreuung der Waldarbeiter über ein ziemlich eites,zum Teil verkehrsarmes Gebiet,wodurch ein usammenschluß, wie bei den Industriearbeitern,

) vgl. Treitschke, a.a.O. S.55.
) vgl. Wagner,Betrachtungen über die Intensität der Forstwirtschaft, „Forstwissenschaftliches Zentralblatt" 1908; „Der Deutsche Forstwirt", Nr.68 v.5.6.1926 zitiert bei Treitschke.Anmerkung 50; vergl. Treitschke a.a.O. S.55.

erschwert wurde, bemerkbar. So ist es auch zu e
klären, daß Anfang des vorigen Jahrhunderts, so
lange jedenfalls noch kein Arbeitermangel vorha
den war, die Löhne der Forstarbeiter äußerst
niedrig gehalten waren (1).

Dieser Zustand änderte sich erst in der Mi
te des 19. Jahrhunderts als auf zahlreiche Be-
schwerden und Berichte über die Notlage der Wal
arbeiter die Löhne wohl erhöht, aber den Indu-
striearbeiterlöhnen, gegenüber denen sie immer
noch um 20 % zurück waren, keinesfalls angegli-
chen wurden. In diesen Jahren machte sich auch
mit dem Aufblühen der Industrie, des Bergbaues
usw. ein allgemeiner Arbeitermangel bemerkbar, d
sich jedoch vorerst, wenn auch erschwerend, so
aber doch nicht störend auf die Forstwirtschaft
auswirkte.

Der Lohn für die Holzhauerei wurde schon i
sehr früher Zeit nach Holzarten und Sortimenten
zusammen mit der Holztaxe für einen gewissen Ze
raum als Stücklohn festgesetzt. In Preußen gesch
dieses von den Regierungen unter Mitwirkung der
Oberförster meist für die Zeit von 6 Wirtschafts-
jahren. In anderen Ländern des Reiches erfolgte
die Festsetzung der Löhne ähnlich und zwar eben-
falls unter Berücksichtigung der jeweils gegebe-
nen örtlichen Verhältnisse, jedoch einseitig vo
den einzelnen Staatsforstverwaltungen. Außerdem
wurden für das Rücken - den Transport des gesch
genen Holzes vom Fällungsplatz an einen Fahrweg
oder an eine sonstige dazu bestimmte Stelle -
Rückerlöhne und für das Schälen der Stämme - En
fernen der Rinde - Schälerlöhne als besondere V
gütung gezahlt. Die angewandten Tarifsätze stel
ten somit den Lohn für sämtliche Arbeiten vom A
hieb bis zur Abnahme des Holzes dar, die aber n
den für die einzelnen Sortimente verschiedenen
Arbeitsaufwand berücksichtigten. So wies auch
schon Dankelmann darauf hin, daß „bei der willk

---

1) vergl. Sauer a.a.O. S.46 ff.

chen Schätzung im Anschluß an die einmal herge-
achten Löhne" die Einflüsse von Holzhaltigkeit
r anfallenden Massen, Beschaffenheit der Bestän-
, Lage der Fällungsorte, Hiebart und Entfernung
r Arbeitsstätte vom Wohnort der Arbeiter unbe-
cksichtigt blieben. Durch diese Anwendung glei-
er Lohnsätze für sämtliche Hiebpositionen lagen
e erzielten Löhne je nach Zuweisung guter oder
schlechter Verdienstmöglichkeiten oft erheblich
er oder unter den ordentlichen Tagelöhnen. (1)
übrigen galten die von den Verwaltungen festge-
zten Tarife nur als H ö c h s t- beträge, deren
erschreitung der Genehmigung der Regierung be-
rfte. So blieben die Löhne der Waldarbeiter lange
s auf diesem niedrigen Niveau stehen. Erst in
80er Jahren des vorigen Jahrhunderts begann man
n den Forderungen und Anregungen der Zeit anzu-
sen. So wurden seit 1880 in den Braunschweigi-
en Staatsforsten nach drei Klassen gestufte Hau-
hnsätze mit Erfolg eingeführt. Preußen dagegen
lt an dem Alten fest. Die Folge war ein Abwan-
n der ständigen Waldarbeiter, die infolge des
ringen Einkommens verschuldeten und, da keine
ffnung auf Besserung ihrer Lage bestand, sich
nenderer Arbeit zuwandten (2). In Ostpreußen
trug beispielsweise der durchschnittliche Tages -
ordverdienst im Jahre 1891 Mk 1,02, der nie-
gste Mk -.59. Das war auch um die Jahrhundert-
de noch so. - Leider besitzen wir keine einwand-
ie Lohnstatistik jener Zeit, aus der das prozen-
le Zurückbleiben des durchschnittlichen Verdien-
s eines Holzhauers sowohl den verwandten Arbei-
rgruppen, als auch dem ortsüblichen Tagelohn ge-

---

1 für das Jahr 1886 zeigen die Hauerlohntarifbe-
träge einen Unterschied von 1,40 Mk. Der nied-
rigste Satz wird im Bezirk Posen mit -.60 Mk.
angegeben. Vergl. Dankelmann, „Über Stufenta-
rife für Holzhauerlöhne", Zeitschrift für
Forst- und Jagdwesen 1888; zitiert bei:
Treitschke, Anmerkung Nr.52 u. 53;
a.a.O. S.56 ff..

genüber festgestellt werden könnte. Nachstehend
Beispiele zeigen aber deutlich, daß die Löhne d
Forstarbeiter selbst noch um die Jahrhundertwen
in Sonderheit in einigen Gegenden Norddeutschla
zum Teil bedeutend unter den ortsüblichen Tagel
nen lagen. Rund 60 % norddeutscher und 25 % süd
deutscher Forstverwaltungen entlohnten ihre Arbe
ter mit einem Tagesverdienst von 2.-Mk, zu einer
Zeit, in der der Industriearbeiter 4.- bis 6.- M
der Ziegelei- oder Bergarbeiter 4.- bis 7.- Mk i
Durchschnitt erhielt. Nach Feststellungen aus de
Jahre 1901 wurden in ausgedehnten norddeutschen
Waldgebieten sogar Wochenlöhne von 4.- bis 6.- M
d.h. Tagelöhne von 1.- Mk bezahlt (1). Ähnliche
Berichte liegen aus Elsaß-Lothringen sogar aus d
Jahre 1910 vor, wo der Lohn eines Haushaltungsvo
standes aus der Waldarbeit allein nicht zur völl
gen Ernährung einer Familie ausreichte, und dahe
ein allgemeiner Arbeitermangel zu beobachten war
(2). Ähnlich war die Lage in Bayern (3) und in
Württemberg (4), in Sachsen (5) und in Mecklen-
burg (6).

Erst in den Jahren 1905/06 begannen sich di
Löhne der Waldarbeiter in Preußen sowie in Bayer
denen der landwirtschaftlichen Arbeiter anzuglei
chen; auf jeden Fall wollte man aber mit Rücksic
auf die Landwirtschaft, der Arbeiter entzogen we
den könnten, vermeiden, höhere als die landwirt-
schaftlichen Löhne zu bezahlen.(7).

Bis zum Jahre 1913 sind im allgemeinen kein
erheblichen Lohnerhöhungen mehr eingetreten, aus
genommen in einigen Bezirken mit stärkerem Arbei

---

1) Vergl. Weiger, a.a.O. S.103, Anm. 2.
2) Herrmann,Die Lage der Waldarbeiter in Elsaß-Lothringen, 1910, zitiert bei Weiger a.a.O. S.104, Fußnote 2;
3) Weiger a.a.O. S.105 ff.;
4) Sauer a.a.O. S.46 uff.;
5) Weisser, Die Waldarbeiterverhältnisse in den Staatsforsten Sachsens, zitiert bei Bauer,a.a.O.S.49
6) Forstliche Blätter 1875, S.62 ff.;
7) Vergl. Weiger, a.a.O. S.104, S.114 uff..

ermangel, insbesondere in den Industriegebieten.

b. Die Lohnregelung.

Wie schon angedeutet, übernehmen heute die olzhauer bei dem Abschluß des Arbeitervertrages ie Verpflichtung, die Holzhauerordnungen oder auch Hauordnungen"genannt zu befolgen. Es sei an dieer Stelle kurz auf die Entwicklung dieser Hauordungen und vor allem auf ihre Bedeutung für den rbeitsvertrag, insbesondre für die Lohnverhältisse, hingewiesen.

Zu Anfang des 19. Jahrhunderts wurden alle olzhauer auf diese „Instruktionen" vereidigt, deen die besondere Bedeutung als rechtsverbindliche nterlagen für den Abschluß eines Holzhauereiakordes zukamen. Sie wurden von den einzelnen Forstverwaltungen in Anlehnung an die Bestimmungen für ndwirtschaftliche Arbeiter für die einzelnen nder nach einheitlichem Muster aufgestellt. In nen waren neben genauen Vorschriften über die hlagaanweisung, über die Fällung und Aufbereitung s Holzes Bestimmungen über Einstellung der Holzauer, über ihre Entlassung, ihre Pflichten und echte, über die Entlohnung und schließlich über trafandrohungen bei Nichtbefolgung der erlassenen nordnungen enthalten. Letztere wurden früher besonders streng gehandhabt; in Preußen waren recht hohe nd empfindliche Strafen für die Nichtbefolgung er Hiebvorschriften vorgesehen, die von dem für ie Einschlagsperiode verdienten Lohn in Abzug geracht wurden und oft so hoch waren, daß die Arbeiter ihres ganzen Arbeitsverdienstes verlustig ingen. In Süddeutschland hatte die Art der Verflichtung auf die Holzhauerinstruktionen eigenartige Auswirkungen, denn auf Grund der Vereidigung ller Holzhauer auf die Instruktionen wurden alle erstöße wegen Eidbruches mit der darauf festgesetzten Mindeststrafe von 3 Monaten Kreisgefängnis legt. Daneben bestanden Anordnungen über Bestrafung bei kleineren Verstößen in Geld. Diese unge-

rechten Härten wurden im Jahre 1839 mit der A
schaffung der Vereidigung der Holzhauer auf d
Instruktionen abgeschafft, dagegen Anordnunge
über jeweils zu bestimmende Vertragsstrafen n
aufgenommen. Die durch diese Strafen einkommen
Strafgelder sollten - diese Vorschriften besta
in Preußen - zur Hälfte dem Oberholzhauer, zur
deren Hälfte derjenigen Rotte, die am meisten
hauen hatte, als Belohnung zukommen.

Neben diesen Strafanordnungen bildeten d
Vorschriften über Fällung, Aufbereitung und S
tierung des Holzes den nächstwesentlichen Tei
Inhaltes der Holzhauerordnung. Diese Vorschri
wurden immer spezieller und umfangreicher, je
sich die Ansprüche der Holzkäufer bezüglich d
Qualität und der Sortimente des Holzes steige
Damit wurden an die Geschicklichkeit und die
stigen Eigenschaften der Waldarbeiter immer h
Anforderungen gestellt.

Während in früheren Jahren mit den Forst
beitern Einzelarbeitsverträge abgeschlossen w
und ihre Arbeit im Forstbetrieb durch einseiti
erlassene Hauordnungen geregelt wurde, waren in
Nachkriegszeit die jeweils gültigen Tarifvertr
und die vereinbarten Hauordnungen die für beid
Teile rechtsverbindliche Grundlage des Arbeits
trages, die auf sämtliche in den Staatsforstbe
trieben beschäftigten Arbeiter Anwendung fande
Beide, sowohl der Tarifvertrag als auch die Ha
ordnung, enthielten zum Teil Vorschriften über
selben Punkte - Geltungsbereich, Arbeitszeit,
gezeit und anderes -, wesentlich jedoch ist, d
die Bestimmungen des Tarifvertrages denen der
ordnung vorgingen. Diese allgemein gültigen Be
stimmungen wurden noch ergänzt durch die jewei
örtlich festgelegten Arbeitsbedingungen, die i
der Vertragsniederschrift d.h. in dem Holzhaue
akkord aufgenommen wurden. Die Akkordabschlü
enthielten zunächst Hinweise auf die Hauordnun
sodann die Bezeichnung der einzelnen auszuführ
den Arbeiten, Feststellung der Wegezeiten, die

vereinbarten Akkordlöhne, die Entschädigung für Hindemittel, etwaige Abmachungen über Verteilung der Ruhepausen, die Lohnauszahlung, die Art der Festsetzung der Löhne, sowie Sätze für Geschirrgeld, für Überstunden usw..

2. Kapitel.

Kurze Betrachtung der Kriegsjahre.

An dieser Stelle sei auch der Kriegszeit gedacht. Mit Ausbruch des großen Krieges machten sich Bestrebungen nach Verbesserung und Vereinfachung in der Entlohnung der Waldarbeiter bemerkbar. Abschlüsse neuer Hauerlohntarife wurden allerdings infolge des fehlenden Personals verhältnismäßig wenig vorgenommen. Man vervielfältigte vielmehr die Lohnsätze der Friedenszeit mit bestimmten Richtzahlen und suchte in dieser Weise den Forderungen der Zeit gerecht zu werden. Bis zum Jahre 1917 war eine allgemeine Steigerung der Löhne von 19 % bis 80 % des Friedenslohnes zu beobachten, ohne daß diese Erhöhungen ausreichend gewesen wären. Einmalige Kriegsteuerungszulagen und-beihilfen, Teuerungszulagen nach der Kinderzahl gestuft und ähnliche Zulagen brachten die gewünschten Vorteile nicht. Die stetig zunehmende Teuerung überholte in allen Fällen die vorgenommenen Lohnverbesserungen, ein Zustand, der sich in den Nachkriegsjahren in beängstigender Weise verschärfte.

3. Kapitel.

Regelung und Entwicklung der Lohnverhält

in den Nachkriegsjahren.

a. Allgemeines.

Die Regelung der Arbeits- und Lohnverh
se in der Forstwirtschaft war bisher - wie
zeigten - den einzelnen Arbeitgebern, in Sor
den einzelnen Staaten bezw. deren einzelner
rungen als bedeutendsten Arbeitgebern überla
die die das Arbeitsverhältnis betreffenden
mungen ursprünglich in Hau-, später auch in
beitsordnungen einseitig festlegten. Die St
forstverwaltungen hatten infolge der Vertei
und Verzettelung ihrer Waldarbeiter über gr
biete- im Gegensatz zur Industrie- und info
damit verbundenen Erschwerung eines Zusamme
ses der Arbeiterschaft eine gewisse Monopol
lung, der die Arbeitnehmer mehr oder wenige
los gegenüberstanden, und die leicht zu ein
wissen Ausbeutung der wirtschaftlich schwäc
und abhängigen Arbeiterschaft führen konnte
ursprünglich sehr niedrigen Waldarbeiterlöh
den zum Teil immer wieder auf diesen Gesich
zurückgeführt. Und in der Tat kann man sich
Studium der forstwissenschaftlichen Abhandl
des Eindruckes nicht erwehren, daß besonders i
heren Zeiten bei Festsetzung der Löhne in de
wirtschaft „ innerhalb des gegebenen Rahmen
Rentabilität des Betriebes einerseits und d
den Arbeiter notwendigen Existenzminimums a
seits" oft auch privatwirtschaftlich-egoist
Interessen vor sozialen und arbeiterfreundl
Gesichtspunkten mitgewirkt haben. Damit sol
Vorwurf nicht erhoben werden, daß lediglich

egoistischen Interessen der Forstverwaltung bei der Bemessung der Waldarbeiterlöhne ausschlaggebend waren; denn mit Recht weist auch Sauer darauf hin, daß für die Bildung der sehr niedrigen Lohnsätze „in mindestens gleichem Maße" eine mehr oder weniger starke Konkurrenz unter den Waldarbeitern selbst dadurch mitbestimmend war, daß die Waldarbeit infolge ihrer Eigenart für ihre Träger vorwiegend nur eine willkommene Nebenbeschäftigung während der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit darstellte (1).

Wenn Treitschke in Bezug auf die preußische Staatsforstverwaltung aber sagt, daß ihr „Wirtschaftsprinzip nicht größtmöglicher Gewinn bei geringengen Kosten sein sollte" (2), so darf dieser Einwand nicht unwidersprochen bleiben. Denn - um mit Eberts zu sprechen - die Aufgabe der Staatsforstverwaltungen ist es, die Staatsforsten unter Berücksichtigung der nationalwirtschaftlichen Bedarfsdeckung und der Wohlfahrtswirkungen des Waldes erwerbswirtschaftlich zu nutzen. Es ist natürlich, daß sich mit der fortschreitenden Änderung der Wirtschaftsentwicklung auch die Wirtschaftsziele der Staatsforstverwaltungen wandeln. Es liegt allerdings im Wesen der Forstwirtschaft, wenn gewisse Ideen der „kaptialistischen" Wirtschaftsgestaltung nur langsam zum Durchbruch gelangen. So vollzieht sich immer mehr in den Staatsforsten die Entwicklung von der Verwaltung zur Betriebswirtschaft. Die Staaten als Treuhänder des Volksvermögens, wie es die Staatsforsten darstellen, müssen darauf bedacht sein, daß gerade dieser Wirtschaftszweig auf das beste und wirtschaftlichste geleitet wird (3). Daß in der Nachkriegszeit von diesem Prinzip stark abgewichen wurde, soll in den folgenden Ausführungen gezeigt werden.

---

1) Sauer, a.a.O. S.99 ff;
2) Treitschke, a.a.O. S.27.
3) vgl. v. Seebach, „Lohn und Verdienst der preußischen Staatsforstarbeiter" 1932 unveröffentlicht S. II A a.;

b. Der Tarifvertrag als Grundlage der Lohnregelung.

aa) Der Abschluß des Tarifvertrages.

Im Gegensatz zur Industrie, in der schon i
der Vorkriegszeit die Regelung der Arbeitsverhä
nisse durch Tarifverträge häufiger vorgenommen
wurde - eine Erscheinung, die sich bis Ende des
Krieges in verstärktem Maße fortsetzte -, gab e
in der Forstwirtschaft bis zur Revolution des J
res 1918 keinen Tarifvertrag. Als Grund hierfür
mag das Verbot des Koalitionsrechtes für Land-
Forstarbeiter, somit das Fehlen der einen Vertr
partei, angesehen werden. Erst nach Beendigung d
Krieges und mit der Anerkennung der Gewerkschaf
als Koalitionen und damit als gleichberechtigte
Vertragsparteien (1) erhielten die Tarifverträg
für die Regelung der Arbeits- und Lohnverhältni
in den Forstbetrieben Deutschlands ausschlaggebe
Bedeutung. Es wurde fortan also in den räumlich
mehr oder weniger ausgedehnten Gebieten der deu
schen Staatsforstverwaltungen die Gestaltung de
Arbeitsbedingungen zentral vorgenommen von der
weiligen Forstverwaltung als Arbeitgeber und de
beiden gewerkschaftlichen Landarbeiterverbänden
als Arbeitnehmern. Damit wurden zwischen den Pa
teien Rechtsordnungen geschaffen, die die schul
rechtlichen Beziehungen der Arbeitsverträge zwi
schen den beiden Vertragskontrahenten regelten, gleich
zeitig aber auch eine organisatorische Bindung zwi
schen den Parteien und ihren Mitgliedern herste
ten, die die Tarifgeltung den einzelnen Verband
angehörigen gegenüber gewährleistete. Die Besti

---

1) vgl. Art. 165 Abs. 1 der Reichsverfassung;
vgl. § 1 TarifV.

ungen der Tarifverträge hatten somit normativen harakter d.h. sie wirkten als Rechtsquelle, stellen also autonome, objektive Rechtsnormen mit wingender Wirkung für den einzelnen Arbeitsvertrag dar (1).

Für die Gestaltung der Löhne der Waldarbeiter sind die Tarifverträge der einzelnen Staatsforsten eutschlands, die die bedeutendsten Arbeitgeber in er deutschen Forstwirtschaft sind, von maßgebender Bedeutung gewesen. Außerdem existierten die erschiedensten Tarifverträge für die Kommunal-, enossenschafts-, Stiftungs- und Privatforsten eutschlands, die in vorliegender Arbeit lediglich ergleichsweise herangezogen werden sollen, soweit ich bei ihnen grundlegende Abweichungen gegenüber n Staatsforsttarifverträgen vorfinden. Letztere nd bei der Entstehung der nichtstaatlichen Tarifrträge stets richtunggebend gewesen. Untersuchen r diese Bestimmungen auf die Pflichten, die den eiden Vertragsparteien aus dem Tarifvertrag her- s entstanden, so müssen wir feststellen, daß zu n Pflichten des Arbeitnehmers die Bestimmungen ber die Arbeitszeit etc. gehörten, während Vorchriften über Lohn, Lohnzahlung etc. zu den Pflichen der Arbeitgeber zu rechnen waren. Es würde aber ber den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen, auf das rundsätzliche Wesen des Tarifvertrages, sowie auf eine rechtlichen Wirkungen und Folgen näher einugehen.

bb) Vergleich mit der Lohnregelung der Vorkriegszeit.

Fassen wir die Gestaltung der Arbeitsbedinungen zusammen, so erkennen wir bei unseren zurückblickenden Betrachtungen zwei geschichtliche ntwicklungsperioden „beide voller Fehler und

---

1) vgl. Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechtes S.35 ff.

Unzulänglichkeiten". An die Stelle der frühere
freien Vereinbarungen in den örtlichen Regier
und Verwaltungsbezirken der einzelnen Staaten
des persönlichen Verhältnisses zwischen Arbeit
ber und Arbeitnehmer tritt der kollektive, un
sönliche Arbeitsvertrag, der zwischen den Arb
nehmerorganisationen, den Gewerkschaften, und
Arbeitgeberorganisationen oder den einzelnen
beitgebern abgeschlossen wurde. Der Tarifvert
verdrängte völlig die individuelle Vertragsre
lung. Im Rahmen des allgemeinen Zieles der En
nung der Einzelleistung entwickelte sich bei
sen Abschlüssen immer mehr der Kampf um die a
gemeine Lohnhöhe. So betont auch Richter (1),
er auch vorher von dem Ziel des Wirtschaftsfri
dens spricht, daß die Arbeitnehmer im Zusamme
schluß bessere und einheitliche Bedingungen fü
die Beteiligten zu erreichen bestrebt seien. A
rerseits verfolgten die Arbeitgeber im Zusamme
schluß das Ziel, ihr betriebliches Interesse
Tiefhaltung der Arbeitsbedingungen nach Möglic
keit entgegenzustellen und zugleich „einheitli
Lohnbedingungen als einen wesentlichen Produkt
onsfaktor im betrieblichen Konkurrenzkampf zu
erreichen". Hier wird das Trennende, das durch
den Zusammenschluß auf Arbeitgeber- und Arbeit
merseite und den Abschluß der kollektiven Vere
barung entstand, stark unterstrichen. Ein dera
ges Auseinanderstreben kennzeichnet allerdings
vergangene System, ist ihm aber durchaus nicht
bedingt eigen, wenn man davon ausgeht, daß auch
bei dem Abschluß der kollektiven Arbeitsverträ
auf der Arbeitgeberseite das Interesse „nach
hoher Arbeitsleistung mit zufriedenen Arbeiter
aber nicht nach hoher Arbeitsleistung bei nied
rigen Löhnen vorhanden sein muß, und auf der a
ren Seite der Arbeiter das Streben nach Befrie
gung durch Lebenshaltung und Arbeit und nicht
hohem Lohn bei niedriger Arbeitsleistung hat.

---

1) Richter, zitiert bei v. Seebach a.a.O. S. 2

dem Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dem „Bewußtsein der Berufsgemeinschaft und Betriebsverbundenheit" mußte das Hauptziel bei dem Abschluß von Tarifverträgen liegen. „Nicht die niedrigst entlohnte Arbeitskraft wird dem Rationalisierungsbestreben gerecht, sondern die beste, leistungsfähigste und leistungsfreudigste, mag sie auch mit vergleichsweise hohem Lohn dem Betrieb gewonnen werden müssen. Nur das Verhältnis zwischen Lohnaufwand und Leistung ist die für den Betriebsleiter maßgebende Größe" (1).

c. Die Lohnentwicklung.

Während bis zum Jahre 1919 die Löhne für jeden Forstbezirk unter Berücksichtigung der lokalen Verhältnisse von den jeweiligen Arbeitgebern festgesetzt wurden, und somit eine individuelle Art der Regelung der Lohnsätze bestand, wurde durch den Abschluß von Tarifverträgen zwischen beiden Parteien die Lohnregelung auf eine einheitliche Basis gestellt. Um dabei den örtlich verschiedenen Verhältnissen Rechnung zu tragen, mußten Lohnklassen, d.h. verschiedene Lohnhöhen in verschiedenen Gegenden, gebildet werden. Daneben waren für die Bemessung des Lohnes noch Bestimmungen über die Bildung von Altersstufen maßgebend.

Unseren nachstehenden Untersuchungen, bei denen wir aus begreiflichen Gründen auf die Inflationsjahre verzichten können, ohne daß die Einheitlichkeit des Gesamtbildes darunter etwa leiden würde, liegt in der Hauptsache die Zeit vom Wirtschaftsjahr 1924, d.h. vom Eintritt der Stabilisierung der Mark, bis zum Beginn des Wirtschaftsjahres 1933 zu grunde, wobei zur vergleichsweisen Betrachtung auch die vor dem Weltkrieg in der

---

1) Zwidineck-Südenhorst: Lohnpolitik der modernen Unternehmung im Grundriß der Socialökonomik, Tübingen 1925.

Forstwirschaft gezahlten Löhne herangezogen wer
soweit diese aus den vorhandenen statistischen
terlagen bekannt sind. Denn wie wir eingangs er
wähnten, liegt genaueres statistisches Material
nur ganz beschränktem Umfange vor (1).

Wenn auch die Lohnverhältnisse vor dem Kri
ungünstig waren, so ist doch eine wesentliche S
gerung der Löhne in der Forstwirtschaft seit der
Jahre 1906 zu beobachten, die sich infolge der
grundlegenden Umgestaltung des Arbeitsrechtes na
dem unglücklichen Ausgang des Weltkrieges weiter
fortsetzen konnte. Denn die Arbeiter hatten durc
die Revolution einen starken politischen Einfluß
erzwungen und konnten dadurch viele längst geheg
Forderungen auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes
durchsetzen. Wir wiesen darauf hin, daß nach dem
Kriege die Lohnregelung zentral durch Tarifver-
träge vorgenommen wurde; das mußte für ein räum
lich so ausgedehntes Gebiet wie Preußen bedenkli
che Folgen haben und hat tatsächlich auch hier z
Ausschaltung der besonderen Entlohnung nach der
Leistung geführt, einem Ziel,das der Sozialismus
der Nachkriegszeit in ständig steigendem Maße zu
erreichen suchte (2).

aa) Die Lohnentwicklung in Preußen.

Für die Lohnentwicklung der Waldarbeiter in
den preußischen Staatsforsten nach dem Kriege si
die verschiedenen Tarifverträge maßgebend, von de
nen der erste im Jahre 1919 zum Abschluß kam; ih
folgte alsbald der in vielem verbesserte sogenan
te 2. Tarifvertrag vom Jahre 1920, der die Löhne
bis zum Jahre 1923 maßgebend beeinflußte. Für di
Entwicklung der Forstarbeiterlöhne seit dem Jahr
1924 war der 3. Tarifvertrag für die Arbeiter de
preußischen Staatsforsten mit seinem Nachtrag vo

---

1) Vgl. Seite 9 ff. der vorliegenden Arbeit.
2) Vgl.auch v. Seebach a.a.O.(unveröffentlicht)

9.1925, sodann der Tarifvertrag vom 1.12.1927, den verschiedensten Nachträgen bestimmend(1). den ersten Abschlüssen der Tarifverträge wurde die Tagelohnsätze nach den ortsüblichen Löhn für gewöhnliche Handarbeit festgesetzt. Zur rücksichtigung der verschiedenen örtlichen Ver tnisse bestimmte § 3 der Anlage zum ersten Tavertrag, daß für die einzelnen Bezirke die nklassen, die Zuteilung der Oberförstereien zu sen einzelnen Klassen und die Stundenlöhne in tragsform unter Hinzuziehung beider Vertragsle vereinbart werden sollten. Als Bemessungsndlage nahm man die bisher in den einzelnen desteilen für Waldarbeiter örtlich gezahlten e an, die die tariflich geregelten landwirtftlichen Löhne unter Anrechnung des tatsächlen Wertes der Deputate etwas überschreiten ten (2). Neben der im ersten Tarifvertrag esehenen Dreiteilung des Tarifgebietes wurde Trennung von männlichen und weiblichen Arbeiro beibehalten und gleichzeitig eine Staffelung h dem Lebensalter vorgenommen (über 18 Jahre, 16-18 Jahren, unter 16 Jahre). Letztere hat h nicht bewährt, da sich ältere verheiratete eiter schlechter standen als die jüngeren, aß die unvollkommene Lohnregelung im ersten ifvertrag, hervorgerufen durch die geringen ktischen Erfahrungen beider Vertragsteile bei Festsetzung der Löhne nach ganz neuen Gehtspunkten, von den Vertragsparteien bald der gekündigt wurde. Im zweiten Tarifvertrag de der § 3 auf den Erfahrungen des ersten Ta-

---

1. In Preußen sind folgende Tarifverträge für die Arbeiter der preußischen Staatsforstverwaltung zum Abschluß gekommen:
der 1.T.V. vom 20.9.1919,
der 2.T.V. vom 17.9.1920,
der 3.T.V.vom 5.9.1923 mit Nachträgen v.4.12.23, 24.4.23, 16.6.24, 1.7.24, 25.11.24, 27.3.25, 10.7.26, 18.5.27;
der 4.T.V. vom 1.12.1927 mit Nachträgen v. 21.4.28, 19.10.28, 18.11.29, 30.4.31, 8.10.31, vergl. Treitschke, a.a.O. S.68 ff.

rifjahres völlig neu aufgebaut. Es wurden nicht mehr drei, sondern 6 Lohnklassen gebildet und die Bezirke nach ihrer wirtschaftlichen Struktur diesen Klassen zugeteilt. Große Veränderungen gegenüber den früheren Verhältnissen traten jedoch nicht ein. Wohl wurden die in den Industriegebieten liegenden Oberförstereien besser berücksichtigt auch ist eine stärkere Differenzierung auffällig dagegen blieben die ausgedehnten ländlichen Bezirke in den niedrigsten Lohnklassen. Durch diese mehr gliederten Löhne, die den örtlichen Verhältnissen weit mehr entsprachen als im ersten Tarifvertrag wurden die zur besseren Anpassung an die Lebenshaltungskosten bis dahin gewährten Teuerungszulagen abgelöst; sie mußten jedoch in den Inflationsjahren wieder eingeführt werden, sodaß damit die neue Berechnung bald wieder überholt war und in nicht weniger als 23 Nachträgen zum Tarifvertrag den sich stark ändernden zeitlichen Verhältnissen angeglichen werden mußte. Wir wollen an dieser Stelle nur kurz die wichtigsten Bestimmungen einzelner Nachträge erörtern:

Der erste Nachtrag brachte die Beseitigung der bereits erwähnten Teuerungszulagen, eine Erhöhung der Stundenlöhne um 45 %, einen Zuschlag für Hauerlohntarife von 60 %; ferner ab 1.III.1922 einen Zuschlag für jedes unterhaltsberechtigte Kind von 3 Mk. und für die linksrheinischen Gebiete einen Sonderzuschlag von 10 % zum Tagelohn (bei Hauerlöhnen 70 %). (1)

Der zweite Nachtrag enthielt weitere Erhöhungen der Löhne, eine Ausdehnung der Gewährung der Kinderzulagen bis zur Beendigung der Volksschulpflicht auch bei nicht voller achtstündiger Arbeitszeit. Der vierte Nachtrag zum T.V. vom 2.I. 1922 brachte noch eine weitere Annäherung an die Rechtsverhältnisse der Betriebs- und Verwaltungsarbeiter, die gleichzeitig als stärkste Heraushebung aus der Masse der landwirtschaftlichen Arbe

---

1) vgl. Treitschke a.a.O. S.70.

ter und als eine Aussonderung aus den Kreisen der Privatforstarbeiter anzusehen war, durch eine großzügige Gewährung der Frauen- und Kinderzulagen, die als besondere Teuerungsmaßnahmen mit einem 5 %igen Zuschlag zum Lohn erstmalig gewährt wurden.

Der 14. Nachtrag vom 24.7.1923 brachte eine Verdoppelung dieser Zulagen, bis sie beim Abschluß des dritten Tarifvertrages als besondere zu beanspruchende Leistung im Tarifvertrag Aufnahme fand.

Wenn auch das Prinzip des reinen Leistungslohnes durch Gewährung dieser Zulagen durchbrochen wurde (1), so muß an dieser Stelle doch betont werden, daß deshalb eine Ablehnung der Sozialzuschläge keinesfalls richtig ist. Es wäre eine Verkennung der Eigenschaft der Sozialzulagen, wenn man sie als Mittel zur Befriedigung der subjektiven Bedürfnisse der Arbeiter ansehen wollte, während sie lediglich zur Deckung des Mehrbedarfes der Arbeiterfamilie dienen. - Das hatten die Vertragsparteien im Rahmen des Tarif-Vertrages sehr wohl erkannt und berücksicht.

Es ist noch von Wert, auf die Entwicklung der Lohngruppen im zweiten Tarifvertrag einzugehen. Die Lohngruppe VI schied aus; deshalb rückte ein großer Teil von Oberförstereien im Jahre 1922 in die Lohngruppen IV und III auf, während die Reviere in den Industriegebieten den Lohngruppen II und I zugeteilt wurden. Die Lohngruppe V kam sogar für einzelne Bezirke ganz in Fortfall, sodaß Ende des Jahres 1923 das Lohngruppenbild im Vergleich zum zweiten Tarifvertrag erheblich klarer geworden war und die durch die Verschiedenartigkeit der Wirtschaftsverhältnisse bedingten Lohnunterschiede besser zum Ausdrück brachte und zwar „im Osten die Konkurrenz mit den rein landwirtschaftlichen, im Westen mit rein industriellen Betrieben" (2). Daß das Lohngruppenbild gegenüber den Verhältnissen

---

1) vgl. Treitschke a.a.O. S.73.
2) Treitschke a.a.O. S.70 uff;

des ersten Tarifvertrages ganz wesentlich an Klar
heit gewonnen hatte und zudem den wirklichen Ver-
hältnissen mehr entsprach, wird also keinesfalls
in Frage gestellt; bestritten wird vielmehr, daß
die von Treitschke besonders hervorgehobene„schar
fe"Differenzierung keineswegs den lokalen Belan-
gen des räumlich so weiten Gebietes der preußi-
schen Staatsforstverwaltung entsprechen konnte un
deshalb gegenüber der Unterschiedlichkeit der Löh
ne in den Vorkriegsjahren erhebliche Mängel auf-
wies (1).

Durch die mannigfachen Änderungen, Zusätze
und ministeriellen Verfügungen wurden die alten
Bestimmungen derart unübersichtlich, daß eine Neu
fassung nicht zu umgehen war. Diese wurde im drit
ten Tarifvertrag der preußischen Staatsforstver-
waltung vom 5.9.1923 vorgenommen: das Lohnniveau
wurde durch Erhöhung mit dem der Reichsbetriebsar
beiter gleichgestellt und gesichert. Wenn bis da-
hin das Vollwertigkeitsalter bei 18 Jahren lag, s
wurde im dritten Tarifvertrag der höchste Lohn mi
24 Jahren erreicht. Für die Entlohnung der Frauen
blieben dieselben Untergruppen bestehen, für die
Arbeit von Kindern wurde eine Stufe „unter 15 Jah
ren" eingeführt. Eine weitere Änderung war im er-
sten Nachtrag zum Tarifvertrag vom 23.9.1925 vor-
gesehen, der die beiden Lohnstufen „von 15-16 Jah
ren" und „unter 16 Jahren" zur Gruppe „unter 16
Jahren" zusammenfaßte bis schließlich - wie be-
reits erwähnt - durch Vereinbarung vom 19.10.1928
die beiden obersten Altersstufen in einer Stufe
„über 21 Jahre" zusammengefaßt wurden.
In Tabelle 2 wird deutlich gezeigt, daß ab 1.11.2
die fünfte Lohngruppe gänzlich in Fortfall gekom-
men ist, nachdem schon seit 1926 der Lohn der
höchsten Altersstufe männlicher Arbeiter in den
beiden letzten Gruppen der gleiche war.
Die Löhne der Frauen wurden nicht weiter gestaf-
felt. Man hätte zur Verhinderung eines Mangels an

---

1) vgl. v. Seebach, a.a.O. (unveröffentlicht)S.9/1

lturarbeiterinnen den älteren, erfahrenen Arbeiinnen einen höheren Lohn gewähren müssen, ähnch der Gliederung nach unten, die die schwache aft der Kinder bewertete.

die spezielle Entwicklung der Zeitlöhne im aatsforstgebiet Preußen gibt Tabelle 2 für die rtschaftsjahre 1924 bis 1938 genauen Einblick. it dem 23. Lohnabkommen vom 23.1.1933 sind bis m heutigen Tage Lohnveränderungen kaum eingetrem (1).

f die jeweiligen Zeitlöhne sollten sich die Akrdlöhne (Hauerlöhne) mit einem Mehrverdienst kkordspanne) von ungefähr 20 % aufbauen. Man beksichtigte bei den Abschlüssen der Tarifverträdamit die Forderungen D a n k e l m a n n 's dem Jahre 1888, der unter Berücksichtigung des ößeren Maßes an Kunstfertigkeit, der größeren rperlichen Anstrengung, der dadurch notwendigen ftigeren Ernährung, des Geräteverbrauches und Lohnausfalles bei ungünstiger Witterung einen 20 bis 30 % höheren Verdienst für angebracht elt (2). Völlig neu waren die Bestimmungen in m Tarifverträgen, daß die Stück- und Rückerlohntze für jeden einzelnen Schlag oder jede andere rdingsarbeit schriftlich vor Beginn der Arit mit den Arbeitern in der Weise zu vereinbaren ren, daß der Übertagelohnverdienst in achtstünger Arbeitszeit erreicht werden konnte; (3) dat wurden große Mängel früherer Zeiten beseitigt.

Auch die Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen vom 1.4.1938 enthält für Preußen keine veränderten Löhne, nur die Lohnstufe V ist wieder neu in Erscheinung getreten.

Außerdem hat sich die Akkordbasis verändert (vgl. Seite 108 ff. der vorliegenden Arbeit.).

Dankelmann, a.a.O. zitiert bei Treitschke Anmerkung 76;

T.V. für die Arbeiter der preußischen Staatsforsten; auch Treitschke a.a.O. S.71.

Mit diesen Bestimmungen wurde die bisherige St
heit der Hauerlohntarife durchbrochen und die I
haltigkeit, Bestandsbeschaffenheit und Fällung
bei der Festsetzung der Löhne weitgehend berüc
sichtigt. Auch gewannen die Arbeitnehmer in Ve
der Vermehrung der Arbeiterrechte hierdurch ei
unmittelbaren Einfluß auf die Lohnhöhe, da bei
Abschluß der Akkordverträge gewöhnlich die Erf
rungen beider Vertragsteile den Ausschlag gabe

In Tafel 3 wird Aufschluß darüber gegeben
die Stücklohnverdienste in Preußen in den Jahr
1924 bis 1932 die Sollverdienste fast ständig
heblich überstiegen haben. Sie lagen nicht 25 %
dem durchschnittlichen Stundenlohn, sondern so
mindestens 35 bis 45 %.

Wenn es mir möglich war, die Lohnentwickl
in Preußen im vorstehenden Abschnitt ausführli
zu schildern, so ist das auf den Umstand zurüc
führen, daß für die preußischen Staatsforstarb
ter umfangreiche Erhebungen von Treitschke und
Eberts angestellt worden sind. Mit den außerpr
ßischen Staatsforstverwaltungen ist es dagegen
ders; hier können nur Ausschnitte vermittelt w
den, die zwar bei den Mängeln der Statistik un
der Schwierigkeit, ergänzende Angaben zu erhal
kein vollständiges, aber dennoch ein annähernd
richtiges Bild geben.

bb) Die Lohnentwicklung in den außerpreußischen Staaten.

Auch in B a y e r n wurden die von den
Arbeitnehmerverbänden seit langer Zeit vertret
Verbesserungsvorschläge hinsichtlich des Lohn
veaus erst in der Nachkriegszeit durch den Abs
von allgemein-verbindlich erklärten Forstarbei
tarifverträgen praktisch verwirklicht. Der ers
Tarifvertrag wurde Mitte Juli 1919 abgeschloss
Er wurde dann von der neu gegründeten „Arbeits

inschaft land- und forstwirtschaftlicher Arbeit-
ber und Arbeitsnehmer Bayerns" (Satzung vom De-
mber 1919) übernommen und weitergeführt und durch
men Landesmanteltarif ergänzt. Weitere bedeuten-
Verbesserungen der Waldarbeiterverhältnisse
achte summarisch das Betriebsrätegesetz vom 4.2.
20, auf das sich die neue „Arbeitsordnung für die
triebe der Bayerischen Staatsforstverwaltung" vom
12.1921 stützte, die mit ihren 64 Paragraphen
eifellos zu den fortschrittlichsten Forstarbeits-
dnungen Deutschlands gerechnet werden konnte(1).
r letzte, am 4.4.1927 abgeschlossene Tarifver-
ag für reine Forstbetriebe in Bayern bot noch
s zum Jahre 1937 unter Berücksichtigung der seit
krafttreten erfolgten verschiedenen Nachträge
Abkommen, die Grundlage für die Entlohnung der
erischen Staatsforstarbeiter.

Wie wir bereits bemerkten, fehlen die stati-
schen Quellen über die Lohnverhältnisse der
erischen Staatsforstarbeiter seit dem Jahre
, in dem die letzte umfassende Arbeiterstati-
k aufgestellt worden war, fast völlig. Die Grün-
erfür mögen darin zu suchen sein, daß während
s Weltkrieges eine Statistik unmöglich war, nach
m Kriege aber die Überlastung der Ämter derart
nahm, daß an die Aufstellung einer umfangreichen
atistik nicht zu denken war (2).

Die Entwicklung der Zeitlöhne in der bayeri-
nen Staatsforstverwaltung finden wir in Tabelle
zusammen mit denen in 8 anderen deutschen län-
rn(3). Aus dieser Aufstellung können wir ent-
mmen, daß gerade in den Jahren nach der Stabili-
erung die Forstarbeiterlöhne in Bayern, die nach
n Kriege nur um 48% höher lagen als in Vorkriegs-
ten, relativ schneller gestiegen sind, als die
ne der preußischen Staatsforstarbeiter, die nach
ndigung des Krieges bereits 56 bis 130% über

Vgl. Weiger, a.a.O. S.99;
desgl. S.91.
Vgl. Eberts, Die Waldarbeiterfrage 1931 S.179ff.

dem Lohnniveau der Vorkriegszeit lagen (1). Die Entwicklung der Stücklohnverdienste, die für Bayern in Tabelle 3 widergegeben ist, zeigt, daß die Stücklohnverdienste die Sollverdienste seit 1924 in Bayern um 35 bis 60 % übersteigen (2).

Wenn auch an Hand des vorhandenen statistischen Materials eine erfreuliche Hebung des sehr niedrigen Lohnniveaus der bayerischen Forstarbeiterschaft festzustellen ist, so blieb die Steigerung dieser Löhne doch hinter dem Maße der allgemeinen Lohnerhöhungen jener Jahre zurück. Denn sowohl die Steigerung der durchschnittlichen Gesamtverdienste landwirtschaftlicher Tagelohnarbeiter als auch der bayerischen Gemeindearbeiter war ein wesentlich beträchlichere (3).

Während die Verdienstmöglichkeiten in der Forstwirtschaft vor dem Weltkrieg sehr schlecht waren (4), lagen auch noch in jüngerer Zeit, besonders nach dem Weltkriege die Lohnverhältnisse in der Forstwirtschaft recht ungünstig. Nach dem Tarif für reine Forstbetriebe verdiente ein verheirateter, über 20 Jahre alter Arbeiter in der II. Ortsklasse im Oktober 1924 bei achtstündiger Arbeitszeit 2,80 Mk., ein lediger 2,40 Mk., während die Höchstsätze der ortsüblichen Tagelöhne damals in den Bezirksämtern zwischen 2,40 Mk. und 3,60 Mk. schwankten. Ein gewöhnlicher forstwirtschaftlicher Arbeiter verdiente damals durchschnittlich in den einzelnen Regierungsbezirken jährlich zwischen 570.-Mk. und 960.-Mk. Dagegen betrug der tarifliche Höchststundenlohn eines un-

---

1) vgl. Weiger, a.a.O. S.108;
2) vgl. Eberts, a.a.O. 1931 Seite 181;
3) vgl. Weiger, a.a.O. S.106;
4) Nach der F.A.St. betrug der absolute Akkordverdienst für 1908/09 durchschnittlich 3,80 Mk in der Sommer- und 2,98 Mk. in der Winterfällung; dieser Verdienst erscheint äußerst gering im Vergleich zu denen anderer Berufszweige; vergl. hierzu Weiger a.a.O. S.107.

lernten Gemeindearbeiters mit schwerer Arbeit
mals in Ortsklasse B bei achtstündiger Arbeits-
it ca. 3,40 Mk., für angelernte Arbeiter 4.-Mk.,
Holzgewerbe für ungelernte ledige Hilfsarbeiter
.. 4,20 Mk. bis 4,70 Mk., in der Sägeindustrie
60 Mk. bis 4,20 Mk. (1). Das entspräche Jahres-
rdiensten zwischen 1000.- und 1400.- Mk.

Auch in W ü r t t e m b e r g setzten die
rstarbeiter neben ihren Forderungen die Abstel-
ng der Lohnregelung für das ganze Land auf eine
nheitliche Basis mit der Vermehrung ihrer Rechte
rch die Revolution von 1918 durch; dies führte
hließlich im Jahre 1919 zum Abschluß des Tarif-
rtrages zwischen der württembergischen Staats-
rstverwaltung und den Vertretern der organisier-
n Arbeiter, der am 29.9.1919 für allgemeinver-
dlich erklärt wurde (2). Die örtlich verschie-
nen Verhältnisse gaben auch hier Anlaß zur Bil-
g von Tarifklassen, deren Zahl nach mehrfacher
derung der Einreihung der einzelnen Forstbezir-
unter die einzelnen Klassen und der Zahl der
assen selbst drei und eine Sonderklasse betrug.
e Stundenlöhne enthielt der Nachtrag bezw. die
rgänzung zum „Manteltarifvertrag für die Arbeiter
r württembergischen Staatsforstverwaltung". Die-
waren getrennt nach Männer- und Frauenarbeit .
d nach Tarifklassen und Altersstufen gestaffelt.
e genaue Entwicklung der in der württembergischen
taatsforstverwaltung gezahlten Stundenlöhne geht
s Tabelle 4 hervor. Diese Darstellung ermöglicht
llerdings keinen Vergleich der Lohnhöhe der ver-
chiedenen Länder untereinander, da soziale Zu-
chläge in einzelnen Ländern garnicht, in anderen
gegen in sehr verschiedener Höhe gezahlt wurden.
r Zweck dieser Darstellung ist vielmehr der, daß
e den Verlauf der Lohnbewegung aufzeigen soll.

) vgl. B.St.J.1911, s.a. Weiger a.a.O. S.108;
) durch Genehmigungserlaß des Württ. Finanzmini-
steriums vom 4.12.1919 Nr. 14832; vgl. hierzu
auch Sauer a.a.O. S.56 ff.

In den einzelnen Ländern sind Lohnerhöhungen ziemlich gleichzeitig zu beobachten, ein Merkmal dafür, daß es durch eine gleichmäßige Einwirkung der Arbeitnehmerverbände gelang, in dem einen oder anderen Lande Erfolge zu erzielen, um dann ein Land gegen das andere auszuspielen. Die Entwicklung zeigt, daß die Verbände in diesen Jahren maßgebenden Einfluß auf die Lohnhöhe hatten, daß dagegen nicht, wie häufig angenommen wird, Preußen mit den Lohnerhöhungen vorangegangen ist.

Von den Gewerkschaften sind außer mit den drei besprochenen Ländern mit weiteren 11 Staats forstverwaltungen Tarifverträge abgeschlossen wor den. Der Mangel an geeignetem statistischen Mate rial gestattet aber nicht, auf die Entwicklung der von den anderen Staatsforstverwaltungen ihren Waldarbeitern gezahlten Löhne im einzelnen einzu gehen. Wir haben in Tabelle 4 das einzige zur Ver fügung stehende Material benutzt, (1) ohne allerdings damit ein zusammenhängendes Bild der jewei ligen Lohnentwicklung in den Staatsforstverwaltun gen geben zu können. Aus der Tatsache aber, daß für die Mehrzahl der außerpreußischen Staatsforstver waltungen die Lohnbildung in der Forstwirtschaft wie sie sich in Preußen zeigte, unter geringen Abweichungen richtunggebend gewesen ist, kann m. ohne Bedenken geschlossen werden, daß das bespro chene statistische Material für die grundsätzliche Beurteilung der Lohnentwicklung in der Fo wirtschaft während der Nachkriegsjahre genügen müßte.

---

1) Vgl. Eberts, a.a.O. S.179.

4. Kapitel.

Die Regelung der Lohnverhältnisse der Waldarbeiter in der Gegenwart.

a. Die Lohnregelung nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Das Kollektivsystem der Vergangenheit ging
n den Gegensätzen zwischen Arbeitgebern und Ar-
tnehmern aus. Sein Wesen bestand darin, diese
ensätzlichkeiten zu organisieren; dabei wurde
t alles Versöhnende und Vermittelnde, das aus
Seelischen emporzusteigen versuchte, durch
Starrheit der Organisation unterdrückt. Ar-
tgeber und Arbeitnehmer galten als die sozia-
Gegenspieler. Es standen sich nur Interessen-
, zusammengefaßt in Organisationen, einander
genüber, deren Bemühungen daraufhinzielten, ihre
genen Vorteile rücksichtslos durchzudrücken,
cht aber Menschen, die sich dazu verstehen konn-
n, in dem anderen den Mitmenschen, Volksgenossen
d Arbeitskameraden zu suchen. Aus dieser feind-
eligen Spannung in der Wirtschaft ergab sich ei-
Lähmung des gesamten nationalen Lebens und eine
nschränkung der freien Kraftentfaltung unseres
samten Volkes.

Die wirtschaftlichen Schäden, die uns der
berspitzte" Kollektivismus, der sich herausbil-
te, als die Lohnfrage eine politische Angelegen-
it geworden war, gebracht hat, sind uns allen
nlänglich bekannt. Weitaus schlimmer als dieser
rtschaftliche Verlust ist das, was sich hieraus
seelischen und ethischen Einbussen für den
haffenden deutschen Menschen ergab. Denn das ge-
mte Tarifsystem des Kollektivismus--auf Kampf

zwischen einzelnen Klassen abgestellt- hatte Ar-
beiter und Unternehmer völlig entfremdet. „Die ev
gen Gesetze des menschlichen Gemeinschaftslebens
des Aufeinanderangewiesenseins, waren durch das
marxistische Dogma verschüttet worden und der Ar
beiter, vor allem der Handarbeiter, stand seiner
Arbeit fremd und verbissen gegenüber" (1). Mit d
Arbeitsfrieden mußte gleichzeitig auch die Freud
an der Arbeit verloren gehen; denn das Seelische
das Voraussetzung für die Bindung der Menschen u
tereinander, insbesondere vom Unternehmer zum Ar
beiter ist, fehlte, während materialistische Int
essen uneingeschränkt herrschten, die die Mensc
heit entzweiten.

Nur die Erkenntnis dieser Fehler und eine E
neuerung der Gesinnung auf der Grundlage eines g
neuen Weltbildes konnte grundlegenden Wandel sch
fen. Das wahre Wesen der Arbeit als Lebensaufgab
und Spenderin von Freude und Erkenntnis mußte wi
der zur Geltung gelangen! Die Arbeit durfte nich
mehr einen Fluch bedeuten, wie es die marxistisc
Irrlehre darstellte, die Arbeitskraft nicht mehr
als Ware gelten, deren Preis das Ergebnis eines
mehr oder weniger unwürdigen Feilschens war; sie
mußte vielmehr wieder in ihrem „Selbstwert, unan
hängig von ihrem Nutzwert", aufgezeigt werden. M
der Erkenntnis, daß Unternehmer und Arbeiter als
arbeitende Menschen aufeinander angewiesen sind
und eine Schicksals- und Leistungsgemeinschaft bi
den, mußte die Arbeit wieder in die Sphäre hoher
Sittlichkeit erhoben und zur Grundlage für die A
der Regelung der gegenzeitigen Beziehungen zwisch
Unternehmer und Arbeiter gemacht werden (2).

Diese neuen Formen für das Zusammenleben de
schaffenden Deutschen begannen sich schon kurz na
der Machtübernahme durch die Regierung Adolf Hitl
abzuzeichnen und drängten zu einer grundsätzlich
Neuordnung des Arbeitslebens durch den nationals
zialistischen Staat. Die Gewerkschaften, die bis

1) Mansfeld, a.a.O. S. 54 ff.
2) derselbe, ebenda.

rigen Träger der tariflichen Abmachungen, waren der Auflösung begriffen; jedoch durfte das Tarifvertragssystem nicht gefährdet werden, wollte n gerade in diesen Zeiten dem Volke soziale Auseinandersetzungen ersparen. Es mußte zunächst eine schenlösung gefunden werden. Das Gesetz über euhänder der Arbeit vom 19.5.1933 schuf eine aatliche Institution, der es in erster Linie obg, für die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens sorgen. Um aber für alle Zeiten ein Wiederaufben irgendwelcher Gegensätzlichkeiten im Arbeitsben zu verhindern, dabei aber das ausgedehnte rifvertragssystem, das bisher die Grundlage des samten Arbeitslebens bildete, vorläufig zu erlten und den Erfordernissen der Zeit anzupassen, rden die Treuhänder der Arbeit ermächtigt, an lle der fortgefallenen Organisationen die Begungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen tzusetzen. Das Institut des Tarifvertrages blieb it an sich erhalten, wenn auch mit gewissen Fiken, gleichzeitig wurden aber durch die starke schaltung des Staates in die naturgegebenen rschiedenheiten zwischen Unternehmer und Arbeir die Grundlagen für einen Zustand gelegt, in dem n die Stelle des Faustrechtes die Interessen der meinschaft aller Volksgenossen" treten konnten(1).

Nachdem somit die Garantien für die Sicherung s Arbeitsfriedens geschaffen worden waren, konnte e grundsätzliche Neuordnung im Arbeitsleben sorgltig vorbereitet werden. Die neuen Formen des beitsrechtes fanden in dem umwälzenden „Gesetz r Ordnung der nationale Arbeit", kurz Arbeitsdnungsgesetz (A.O.G.) genannt, ihren Niederschlag. hat sich zur Aufgabe gesetzt, die neuen ethinen Grundlagen des Arbeitslebens, durchdrungen n dem neuen Geiste der nationalsozialistischen ltanschauung, in gesetzgeberische Formen zu gien, indem es zurückgreift auf den einfachen und

(1) Mansfeld: „Arbeits- und Sozialrecht", in „Deutsches Recht" 3. Heft /5. Jahrg. v.10.2.35, Seite 54 ff.

darum so großen Gedanken der blutmäßig bedingten Volksgemeinschaft (1). Das gesamte Arbeitsleben wird damit durch das Arbeitsordnungsgesetz auf d sich notwendig aus der gleichen rassischen Veran lagung ergebenden und damit organisch gegliede ten Gemeinschaft aufgebaut. Denn ohne die natürlic und blutmäßig bedingten Rassegesetze der Mensche ist die nationalsozialistische Weltanschauung ni denkbar (2).

Der Nationalsozialismus ruht im Organischen und muß folgerichtig ausgehend von dem rassische Grundelement, aus dem die Idee der Volksgemeinschaft - hinter dieser hat das Interesse des Ind viduums zurückzutreten - und die Idee einer höhe ren Lebens- und Schicksalsverbundenheit erwächst zur Wertung der Einzelpersönlichkeit gelangen. D Individuum ist in die Gemeinschaft organisch ein geordnet und erhält innerhalb dieser eine organi sche Funktion zugewiesen; es kann sich innerhalb der völkischen Gebundenheit frei entfalten. Die Leistungen der Gemeinschaft werden sich immer nu durch die Leistungen der einzelnen offenbaren. „D hat aber die völkische Weltanschauung von der Mar xistischen grundsätzlich zu unterscheiden, daß si nicht nur den Wert der Rasse, sondern damit auch die Bedeutung der Person erkennt und mithin zu de

---

1) Das A.O.G. wurde am 13.1.1934 verabschiedet, a 20.1.1934 verkündet und ist am 1.5.1934 in Kraf getreten;
2) Vgl. auch Adolf Hitler, „Mein Kampf" S. 312;
3) „Dieses Pathos bringt am Ende die wundersamste Tugend, die schon im Kriege unausgesprochen wa und die jetzt Prinzip geworden ist, die Tugend der Gemeinsamkeit, sie mögens nennen, wie sie wollen, Sozialismus oder Volksgemeinschaft ode Kameradschaft. Kurz und gut, der Mensch strebt zum Menschen, Volk sucht zu Volk, was unverein bar schien, geht ineinander auf."
Vgl. Dr. Goebbels „Angriff" vom 7.5.1933.

Grundpfeilern ihres ganzen Gebäudes bestimmt"(1).

Auch die neue Sozialordnung beruht auf den im Gemeinschaftsdenken wurzelnden Werten. Sie sieht die menschliche Arbeit nicht als Tauschwert oder als einen Kalkulationsbegriff an, sondern erkennt in ihr den Gemeinschaftswert d.h. die sittliche Verpflichtung an der Gemeinschaft. Arbeit bedeutet nicht mehr „Ware", sondern nationale Pflicht. „Arbeit adelt"! Damit erhält jede Arbeit, auch die kleinste, ihre innere Bedeutung. Sie muß gewissenhaft verrichtet werden, soll sie für die Gemeinschaft von Nutzen sein. Daraus ergibt sich aber auch, daß die Arbeit des einzelnen gewertet werden muß nach der Art und Weise, wie er seine Leistung für die Gesamtheit vollbringt. „Die Wertschätzung des Menschen muß begründet werden auf der Art und Weise, in der er seiner ihm von der Allgemeinheit überantworteten Aufgabe gerecht wird"(2).

Diese wahre, verantwortungsbewußte Gemeinschaftsarbeit, auf der in Zukunft die ganze soziale Gestaltung beruhen soll, wird bewußt in den Betrieb als Urzelle des wirtschaftlichen und sozialen Lebens verlegt; denn in der Gemeinschaft des einzelnen Betriebes kann am ehesten der Ausgleich der nun einmal vorhandenen - jedoch nicht im großen Ziel -, naturgegebenen Verschiedenheiten erfolgen, ohne daß Organisationen die Gegensätzlichkeiten zum Gegenstand ihrer Tätigkeit machen. Die Erkenntnis der Notwendigkeit einer bewußten Unterordnung aller privaten Interessen unter höhere Gesichtspunkte und die Erstrebung des gemeinsamen Zieles aller schaffenden Deutschen zum „gemeinen Nutzen von Volk und Staat" formen nicht zuletzt das gegenseitige Vertrauen, ohne das die bestgemeinte Gemeinschaftsarbeit von vornherein zum Scheitern verurteilt ist.

Das A.O.G. ist die erste gesetzliche Regelung des auf dem Betrieb aufbauenden Gemeinschaftsgedankens; es beseitigt die alte Arbeitsverfassung

---

1) Adolf Hitler, „Mein Kampf" Seite 500;
2) Adolf Hitler, „Mein Kampf" Seite 484.

vollständig und geht davon aus, daß der Betrieb ein Organismus ist, der, wenn er von Bestand sein soll, notwendigerweise einer Gliederung und Disziplin der in ihm vereinigten Menschen bedarf. Die Gemeinschaft der Schaffenden im Betrieb gliedert sich klar in drei elementare Begriffe: (1) Führer, Gefolgschaft, Vertrauensrat. Begriffe wie „Arbeitgeber" oder „Dienstberechtigter" gehören damit endgültig der Vergangenheit an, der deutschrechtliche Begriff des „Führers" kommt wieder zu Ehren. Die Stellung eines „Führers" nimmt grundsätzlich der Unternehmer ein (2). An die Stelle des Ausdruckes „Arbeitnehmerschaft" tritt nunmehr der Begriff der Gefolgschaft", der Arbeiter, sowohl wie Angestellte des Betriebes umfaßt (3). Als drittes Element ist für eine Betriebsgemeinschaft von bestimmter Größe die Bildung eines Vertrauensrates geboten (4), dem der Führer des Betriebes als „geborenes Mitglied " angehört und deren übrige Mitglieder aus der Anzahl der Gefolgschaft hervorgehen durch Berufung des überparteilichen Organes des Reichstreuhänders der Arbeit (5).

1) Vgl. Hedemann, D.J.Z.1934, 161.
2) " A.O.G. § 1 ;
3) " ebenda;
4) " A.O.G. § 5 ff.
5) " A.O.G. § 9 Abs. 2; durch Gesetz v.31.3.3 wurde die Amtsdauer der Vertrauensräte bis z 30.4.37 verlängert. Eine zweite Verlängerung folgte durch das Gesetz vom 9.3.37(RGBl.I.S. bis zum 30.4.38.Durch Gesetz vom 1.4.38(RGBl. S.358) wurde die Amtsdauer „bis auf weiteres" verlängert.Die Berufung erfolgt von da ab nu noch durch die Reichstreuhänder der Arbeit u entspricht damit der vom Reichs- u.preußische Arbeitsminister in einem Schreiben vom 24.6. (III b 12080/37) gebilligten Praxis.

Der Stabilisierung des Vertrauens innerhalb der Betriebsgemeinschaft wird somit besondere Aufmerksamkeit geschenkt durch eine bewußte Hineinstellung des Unternehmers als sichtbaren Führers des Betriebes, der mit seiner Gefolgschaft und dem Mittler des Vertrauens, dem Vertrauensrat, alle sozialen Fragen auf der Grundlage gegenseitiger Achtung und Anständigkeit zu bearbeiten hat. Gleichzeitig verbindet ihn mit jedem Einzelnen seiner Gefolgschaft nicht mehr der schuldrechtliche Dienstvertag, der in seinem Wesen auf das römische Recht zurückgreift, sondern ein deutschrechtliches Dienstverhältnis, dessen Grundlage ein persönliches Treuband zwischen Führer und Gefolgschaft ist, in dem Arbeitsleistung und Lohnzahlung primäre Bestandteile des Arbeitsverhältnisses sind, und die personenrechtlichen Beziehungen erst als Folge derselben eintreten. Damit soll nicht gesagt werden, daß die Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft lediglich durch die reine Tatsache des formlosen Eintrittes in den Betrieb zustande käme; es ist und muß vielmehr so sein, daß die gegenseitigen Beziehungen wegen ihrer Bedeutung für den freien Arbeitsmenschen einen Vertrag besonderer, personenrechtlicher Art darstellen, deren Grundlage und Ausgangspunkt gegenseitiges Treudienstverhältnis sein muß. Der Gefolgsmann ist zur Treue gegen den Führer, dieser aber mindestens im gleichen Umfange zur hingebungsvollen Fürsorge für das Wohl der Gefolgschaft verpflichtet. Darüberhinaus dient der Schutz der sozialen Ehre als Garant für die vertrauensvolle Zusammenarbeit der arbeitenden Menschen auf der Grundlage innerer Anständigkeit, ehrenhaften Verhaltens, der Treue und Kameradschaft.

Während - wie wir zeigten - im alten System die überbetriebliche Regelung der Arbeitsbedingungen durch den Tarifvertrag vorgenommen wurde, stellt das Arbeitsordnungsgesetz die Selbstverantwortung der Zunächstbeteiligten in den Vordergrund. Denn dem Betrieb obliegt in erster Linie die Regelung aller Fragen, die sich aus der Zusammenarbeit des

Unternehmers und der Gefolgschaft im Betrieb e
ben. Daher hat nicht nur die Aufstellung von R
geln über Ordnung des Betriebes und das Verhal
der Gefolgschaft im Betrieb zu erfolgen, sonde
auch die Regelung der Arbeitsbedingungen, insbe
dere die Lohnfindung obliegt grundsätzlich dem
trieb. Damit nicht etwa eine bloße Verlagerung
seither überbetrieblichen Lohnkämpfe in den Bet
vorgenommen wurde, übernahm das A.O.G. die bewä
te Einrichtung der Treuhänder der Arbeit, die m
der Durchführung des Gesetzes beauftragt wurden
und darüber zu wachen haben, daß die Betriebe n
liche Glieder der neuen Sozialordnung sind und
bleiben.

Grundlage der Gestaltung der Lohn- und Ar-
beitsbedingungen bleibt auch nach dem neuen Ges
der Einzelarbeitsvertrag, der aber dort stark i
den Hintergrund tritt, wo die rechtliche Ordnun
des Betriebes, die B e t r i e b s o r d n u n
die Arbeitsbedingungen regelt (1). Über die Fes
setzung ihrer Bestimmungen wird nicht mehr von
Partei zu Partei verhandelt - damit würde der B
trieb zum Tummelplatz gegensätzlicher wirtschaf
licher Interessen werden - sondern der Führer d
Betriebes erläßt unter eigener Verantwortung die
Betriebsordnung nach Beratung im Vertrauensrat,
der seinerseits wieder das staatliche Organ, der
Treuhänder der Arbeit, gegen Fehlentscheidungen
des Führers des Betriebes anrufen kann (2). Das
Bedürfnis nach einer Betriebsordnung zeigt sich
nicht in jedem Betrieb. Im Kleinbetrieb sind die
persönlichen Beziehungen zwischen Führer und Ge-
folgsmann etwas Naturgegebenes und gestalten sic
lebendig durch freie Vereinbarung im Einzelar-
beitsvertrag. Für größere Betriebe mit mindesten
zwanzig Beschäftigten schafft die aufzustellende
Betriebsordnung als das „Betriebsgesetz" für den
von ihr erfaßten Personenkreis objektive Rechts-
normen, deren Inhalt unabdingbar ist. Die durch

1) Vergl. A.O.G. § 26 ff.;
2) dasselbe § 16.

triebsordnung festgesetzten Arbeitsentgelte stel-
n M i n d e s t s ä t z e dar. Neben diese Ar-
itsnorm tritt ergänzend als Einzelvereinbarung
e Anerkennung und Wertung der guten Leistung des
nzelnen Gefolgsmannes; denn die Durchführung der
undsätze des Leistungsprinzipes ist eine der
undlegenden Ideen des Gesetzes zur Ordnung der
tionalen Arbeit (1).

Wenn das Gesetz auch in erster Linie die Re-
lung der Arbeitsbedingungen der Selbstverantwor-
ng der Zunächstbeteiligten im Betrieb überläßt,
verkennt es doch nicht, daß unter gewissen Um-
änden wirtschaftlicher oder sozialer Art eine
berbetriebliche Regelung der Arbeitsverhältnisse
rgenommen werden muß, um durch vorbeugende und
rzieherische Tätigkeit das Werden der neuen So-
alordnung in allen Punkten sicherzustellen. Zu-
chst kann der Treuhänder der Arbeit durch Auf-
ellung von Richtlinien für den Inhalt von Be-
iebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen rich-
nggebend auf die Gestaltung der Arbeitsbedingun-
n einwirken. Sodann können von ihm zur Herbei-
rung und Festsetzung einheitlicher Lohn- und
beitsbedingungen für eine Gruppe von Betrieben
nerhalb eines ganzen Bezirkes T a r i f o r d -
u n g e n erlassen werden, die für die Arbeits-
erhältnisse der von ihnen erfaßten Betriebe rechts-
rbindliche Mindestbedingungen darstellen (2).

---

1) Die Anerkennung der Leistung schafft ein seeli-
sches Band zwischen Gefolgsmann und Betriebs-
führer; sie steigert den inneren Anteil an der
Arbeit und erhöht die Schaffensfreude. Sie führt
zur gegenseitigen Achtung, zum Vertrauen, aus
dem die Treue zum Betrieb erwächst". Kalkbren-
ner: „Betriebs- und Tarifordnung" in Deutsches
Recht 1934 Heft 19, 4. Jahrgang.

2) vgl. A.O.G. § 32 Abs. 2: „Ist zum Schutze der Be-
schäftigten einer Gruppe von Betrieben innerhalb
des dem Treuhänder der Arbeit zugewiesenen Be-
zirks die Festsetzung von Mindestbedingungen zur

Sie sind also die neue Form der übertrieblichen Einflußnahme auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Der Vertragscharakter der früheren Tarifverträge ist in Fortfall gekommen, die Tarifordnung stellt vielmehr eine für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb ihres Geltungsbereiches rechtsverbindliche, echte Rechtsverordnung dar(1).

Zur Zeit gelten viele frühere Tarifverträge als Tarifordnungen weiter (2). Auch neue Tarifordnungen werden in nicht geringer Zahl von den Treuhändern der Arbeit erlassen. Diese Erscheinung entspricht durchaus der natürlichen Entwicklung der neuen Sozialordnung, denn das Arbeitsordnungsgesetz gibt mit der grundsätzlichen Hervorhebung der Betriebsordnung nur das Ziel und die Entwicklungstendenz der sich neu bildenden Sozialordnung bekannt, die mit Inkrafttreten des Gesetzes ihre endgültige Form erhalten konnte. Nur vorsichtig und allmählich kann sich der erstrebte innere Umbau im Arbeitsleben vollziehen, sei es daß die starren Tarifordnungen durch bewegliche Richtlinien ersetzt oder die zuverlässigen Betriebe aus der Starrheit der Tarifordnungen gelöst werden. Eine solche Loslösung von dem bisher notwendigen Schema kann aber nur schrittweise durch vorsichtiges Abtasten erfolgen. Denn es ist zu berücksichtigen,

---

Regelung der Arbeitsverhältnisse zwingend geboten, so kann der Treuhänder nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß (§ 23 Abs. 3) eine Tarifordnung schriftlich erlassen;der § 2 gilt entsprechend. Die Bestimmungen der Tarifordnung sind für die von ihr erfaßten Arbeitsverhältnisse als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Entgegenstehende Bestimmungen in Betriebsordnungen sind nichtig. ....."

1) vgl. Mansfeld-Pohl, „Die Ordnung der nationalen Arbeit" S.359; Dersch, D.A.R. 1934,63;Herschel Arbeitsrecht und Volkstum 1934, 63.

2) vgl. Verordnung über Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen vom 20. Okt. 1934 (R.Arb.Bl. Nr. 31/1934).-

ß aus sozialen und wirtschaftlichen Gründen zur
it an dem einmal erreichten Lohnniveau festge-
lten werden muß und daß die grundsätzliche Auf-
ckerung der bisherigen tariflichen Bedingungen
r dann erfolgen kann, wenn der steigende Ertrag
r deutschen Volkswirtschaft, nachdem die Ar-
itslosigkeit völlig beseitigt werden konnte, zu-
ßt, daß in den einzelnen Betrieben eine Lohnord-
ng auf den bisherigen Minimalsätzen aufgebaut
rd, die der wirtschaftlichen Lage des Betriebes
nerseits und der persönlichen Leistungsfähigkeit,
wie den Lebensbedürfnissen des Arbeiters ande-
rseits Rechnung trägt. Dabei ist Voraussetzung,
ß „eine gewisse Tuchfühlung zwischen den Glie-
rn der Volkswirtschaft" vorhanden sein und „ein
oliertes Ausschlagen einzelner Betriebsordnungen
Rücksicht auf die übrigen Verhältnisse der Ge-
twirtschaft und auf künftige konjunkturelle Ent-
klungsmöglichkeiten" verhindert werden muß (1).

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
timmt im § 63, daß die Vorschriften seines 1.-5.
chnittes auf Arbeiter und Angestellte in öffent-
chen Verwaltungen und Betrieben keine Anwendung
nden. Für diese Arbeitsverhältnisse ist ein be-
nderes „Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffent-
chen Verwaltungen und Betrieben" ergangen (2).
e Gründe für eine Sonderregelung der Arbeitsver-
ltnisse in Betrieben und Verwaltungen der öffent-
chen Hand sind darin zu erblicken, daß die Tä-
gkeit der Gefolgschaftsmitglieder im öffentli-
en Dienst in weitem Umfange der Tätigkeit der
amten angeglichen ist, daß der Betriebsführer in
ffentlichen Verwaltungen und Betrieben eine ande-
Stellung und andere Aufgaben hat als der Unter-
hmer in der Privatwirtschaft, und daß schließlich
cht zuletzt die Lohnpolitik im öffentlichen Dienst
n anderen Gesichtspunkten als in der Privatwirt-

Vgl. Mansfeld-Pohl, a.a.O. S.15/16;
Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben. Vom 23.März 1934, R.G.Bl.I. S.220.

schaft, unter besonderer Beachtung des öffentlichen Haushaltes, zu leiten ist. Das Gesetz lehnt sich eng an die Vorschriften des A.O.G. an und weicht von seinen Vorschriften nur da ab, wo es auf Grund der besonderen Verhältnisse des öffentlichen Dienstes geboten erscheint.

In der Forstwirtschaft sind beide Gesetze von grundlegendem Einfluß auf die Gestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen. Das A.O.G. für die Privatforstbetriebe, das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben für alle bei Staatsforstverwaltungen beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder. Die hier interessierenden Abweichungen beider Gesetze voneinander sind nicht grundlegender Art. Die Lohnregelung wird hier durch den Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst vorgenommen, der auch für Gruppen von Verwaltungen und Betrieben oder für einzelne von ihnen Richtlinien für den Inhalt von D i e n s t o r d n u n g e n oder für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen nach Beratung in einem Sachverständigungsausschuß festsetzen kann (1)2)3).

---

1) Vgl. Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben § 17;

2) Ziffer II der Anordnung des Reichsarbeitsministers über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen in der Fassung vom 11.3.1935(R.Arb.Bl.I,84) bestimmt, daß die am 30.4.1934. noch laufenden Werk- (Firmen-, Betriebs-) Tarifverträge öffentlicher Verwaltungen und Betriebe bis zu einem Zeitpunkt als Tarifordnungen weitergelten, den der Reichsarbeitsminister bestimmt, soweit sie nicht durch eine Dienstordnung vorher aufgehoben werden oder der Treuhänder der Arbeit ihren früheren Ablauf anordnet.

3) Durch den Sondertreuhänder der Arbeit für den öffentlichen Dienst sind am 15.12.1936(R.Arb.Bl. VI,1318) Richtlinien für den Inhalt von Dienstordnungen und für den Abschluß von Arbeitsverträgen bei den öffentlichen Verwaltungen erlassen worden

Auch in diesem Gesetz kommt die Tendenz nach einer Auflockerung der allzu starren Lohntarife zum Ausdruck, die in der Forstwirtschaft - namentlich in Preußen - endlich zu der von maßgebenden forstlichen Autoritäten geforderten (1) Beseitigung der Zentralisierung der Lohnvereinbarungen in den Staatsforstverwaltungen führen können. Die von Professor Hilf, Eberswalde, auf der Tagung des deutschen Forstvereins zu Stuttgart im Jahre 1932 erhobenen Bedenken, die er einer Dezentralisierung der Lohnvereinbarungen in der Forstwirtschaft mit Rücksicht darauf, daß der politische Kampf um die Lohnhöhe dadurch in den Betrieb leicht hineingetragen werden könnte, entgegengesetzte, waren keineswegs unbegründet, sondern erkannten durchaus die Fehler des vergangenen Systems (2). Der Nationalsozialismus hat aber auch der deutschen Forstwirtschaft mit der Übernahme des Führergrundsatzes in die Sozialordnung und somit auch in den einzelnen Betrieb und mit der betrieblichen Lohnregelung unter staatlicher Lenkung neue Wege gewiesen, auf denen eine gerechte und zweckentsprechende Findung und Bestimmung der Waldarbeiterlöhne fortzuschreiten vermag. -

Die geltenden Tarifordnungen in der Forstwirtschaft und ihr Einfluß auf die Lohngestaltung.

Mit dem folgenden Abschnitt treten wir an die Behandlung von Einzelproblemen zu der Waldarbeiterfrage heran. Diese ist jedoch nur auf Grund genauer Kenntnis der einzelnen Verhältnisse möglich.

---

1. Vgl. hierzu die Ausführungen des Oberforstrates Maurer, Stuttgart im Jahresbericht des deutschen Forstvereins 1932, S. 376/377.
2. Vgl. Prof. Hilf auf der Tagung des deutschen Forstvereins in Stuttgart 1932, Jahresbericht des deutschen Forstvereins 1932, Seite 373.

Dazu sind aber umfangreiche,vor allem zahlenmäßi
Unterlagen nötig,die nur aus der amtlichen Be-
triebsstatistik der Staatsforstverwaltungen oder
durch besondere Umfragen gewonnen werden können.
Erstere wurde in früheren Jahren notdürftig geführt
erst in neuerer Zeit werden fortlaufend Erhebungen
angestellt.Statistische Erhebungen durch besondere
Umfragen wurden in beachtlichem Maße i.J.1925 von
Treitschke und i.J.1932 von Eberts vorgenommen,
ren Ergebnisse den nachfolgenden Ausführungen zu
Grunde liegen.Außerdem gelangen von dem deutschen
Landarbeiterverband angestellte statistische Erhe-
bungen zur vergleichweisen Anwendung.

Maßgebenden Einfluß auf die Lohngestaltung in
der Forstwirtschaft hatten die in den Nachkriegs-
jahren zwischen den Tarifparteien abgeschlossenen
und im Laufe der Zeit den jeweiligen Erfordernis-
sen angepaßten Tarifverträge in den einzelnen Sta-
ten u.Ländern Deutschlands,die sofern sie bis zum
30.4.33 Gültigkeit besaßen,durch Verordnung vom
20.10.34 zu Tarifordnungen erhoben sind.(1) Durch
diesen Akt verloren sie ihren alten Vertragscha-
rakter,um als echte Rechtsverordnungen für die von
ihnen erfaßten Arbeitsverhältnisse weiterzugelten.
Diese heute bestehenden Tarifordnungen in der
Forstwirtschaft hinsichtlich ihrer Einflüsse auf
die Lohngestaltung zu untersuchen,soll Gegenstand
nachstehender Ausführungen sein.Dabei sollen nicht
nur die als Tarifordnungen weitergeltenden Tarif-
verträge Berücksichtigung finden,sondern auch die
von den Treuhändern der Arbeit seit dem Erlaß des Ar-
beitsordnungsgesetzes neu geschaffenen und von dem
Reichsarbeitsminister veröffentlichten Tarifordnungen.(2)

---

1) Vgl.hierzu Verordnung des Reichsarbeitsmini-
sters vom 11.3.1935 (R.Arb.Bl.I,34); hierzu
auch Anmerkung 3 Seite 94 dieser Arbeit.

2) Seit dem 1.5.1934 sind folgende Tarifordnun-
gen in der Forstwirtschaft von den Reichs-
treuhändern der Arbeit erlassen worden.

Zunächst soll die im Forstbetrieb übliche
eitszeit Erwähnung finden:

Tarifordnung für alle land- und forstwirt-
schaftlichen Betriebe im Gebiet der Landesbau-
ernschaft Schleswig-Holstein einschl. des Lan-
desteils Lübeck, im Gebiet des Freistaates Lü-
beck und in den vom Kreis Stormarn umschlosse-
nen Gebietsteilen des Freistaates Hamburg
(R.Arb.Bl.VI, 76; 1934);
Tarifordnung zur Regelung der Löhne und Arbeits-
bedingungen der Forstarbeiten in Privat- und
Interessentenforsten innerhalb des Regierungs-
bezirks Kassel mit Ausnahme von Schmalkalden
(R.Arb.Bl.VI, 942;1934);
Tarifordnung für die land- und forstwirtschaft-
lichen Gebiete im Wirtschaftsgebiet Pommern
(R.Arb.Bl.VI, 612; 1934);
Nachtrag zu der Rahmentarifordnung zur Regelung
der Lohn-und Arbeitsverhältnisse in der Land-
und Forstwirtschaft der Provinz Sachsen, Anhalts
und des Bezirks Altstedt (R.Arb.Bl.VI, 94;1934);
Tarifordnung zur Regelung der Lohn- und Arbeits-
bedingungen der in den Privatforsten in dem Be-
zirke der Amtshauptmannschaften Bautzen, Camenz,
Löbau, Zittau beschäftigten Waldarbeiter(R.Arb.
Bl.VI. 56: 1935);
Tarifordnung für die Betriebe der privaten
Forstwirtschaft im Wirtschaftsgebiet Branden-
burg (R.Arb.VI. 58; 1935);
Tarifordnung für die Privatforstbetriebe in Thü-
ringen (R.Arb.Bl.VI, 294; 1935);
Tarifordnung für die Forstarbeiter in den Pri-
vatwaldungen des Regierungsbezirkes Wiesbaden
und des Freistaates Hessen (R.Arb.Bl.VI, 743;
1935);
Tarifordnung für die in schlesischen Privatfor-
sten beschäftigten Forstarbeiter (R.Arb.Bl.VI,
770; 1935);
Tarifordnung für die Arbeiter des Privatwaldbe-
sitzes in Württemberg und Hohenzollern (R.Arb.
Bl.VI, 937; 1935);

aa) Die Arbeitszeit.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für alle Forstverwaltungen ausschließlich der Pausen und der An- und Rückmarschzeit 48 Stunden, soweit nicht wegen der Licht-, Witterungs- und Wegeverhältnisse Verkürzungen erforderlich werden. Ermäßigungen oder Erhöhungen der regelmäßigen Arbeitszeit, soweit sie betriebsnotwendig sind, werden durch die Dienstordnung geregelt. Diese wird vom Betriebsführer, wenn innerdienstlich nicht etwas anderes angeordnet ist, erlassen. Für

---

11. Tarifordnung für die Land und Forstwirtschaft im Wirtschaftsgebiet Brandenburg (R.Arb.Bl.VI, 1273; 1935);
12. Tarifordnung für Privatforstbetriebe im Wirtschaftsgebiet Sachsen (R.Arb.Bl.VI, 339; 1936)
13. Tarifordnung für alle privaten forstwirtschaftlichen Betriebe der Reg.Bez. Hannover, Hildesheim, Lüneburg sowie des Landes Braunschweig (R.Arb.Bl. VI, 432; 1936);
14. Richtlinien zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Forstarbeiter im Wirtschaftsgebiet Westfalen mit Ausnahme des Kreises Wittgenstein (R.Arb.Bl.VI, 722; 1936);
15. Tarifordnung für die Arbeiter und Arbeiterinnen in nichtstaatlichen Forstbetrieben im Wirtschaftsgebiet Ostpreußen (R.Arb.Bl.VI, 1037; 1936);
16. Tarifordnung für land- und forstwirtschaftliche Wanderarbeiter und Wanderarbeiterinnen im Wirtschaftsgebiet Brandenburg (R.Arb.Bl.VI,426;193
17. Tarifordnung für die Privatforstbetriebe im Wirtschaftsgebiet Sachsen(R.Arb.Bl.VI,1063;193
18. Tarifordnung für land- und forstwirtschaftliche Wanderarbeiter und Wanderarbeiterinnen im Wirtschaftsgebiet Pommern (R.Arb.Bl.VI, 750; 1938
19. Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen(SFT)(R.Arb.BlVI.521;193
20. Änderung der Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen (SFT) (R.Arb.Bl.VI, 1487; 1938).

taatsforstverwaltungen ist eine allgemeine
stordnung (ADOSt.) erlassen worden(1), die über
rbeitszeit folgende Einzelheiten enthält:
itszeit und Pausen werden-auch bei Stücklohn-
t-vom Betriebsführer nach Anhörung des Ver-
ensrates festgesetzt. Die Arbeitszeit kann
eszeitlich und auch für bestimmte Arbeiten
nders geregelt werden. Bei Stücklohnarbeit in
olzhauerei und im Wegebau soll sie in der Re-
48 Stdn. in der Woche nicht überschreiten.
er Zeit vom 1.Dezbr. bis 1.Febr. kann eine Ver-
ung auf 42 Stdn. stattfinden. Bei Jugendlichen
eine Überschreitung der achtstündigen Arbeits-
nicht stattfinden; Ausnahmen bestehen für Ar-
en der Holznachzucht und für Arbeiten in den
haftsbetrieben (2). Es müssen mindestens
Pausen festgesetzt werden. Die Mittagspause
indestens 3/4 Stde. soll zur Einnahme einer
n Mahlzeit ausreichen. Abweichungen hiervon
bei Nässe und Frost statthaft. Auch bei Stück-
sind Arbeitszeit u. Pausen g e n a u einzuhalten.
tsausfall an Wochentagen kann durch Vor- oder
rbeit innerhalb der gleichen oder folgenden
ausgeglichen werden, jedoch darf die Höchst-
itszeit von 60 Stdn. in der Woche oder 10 Stdn.
ag nicht überschritten werden. In den Alpenlän-
und der Ostmark sind Abweichungen von der re-
äßigen Arbeitszeit zulässig, wenn die Arbeiter
ütten übernachten.
usgesprochenen Notfällen (3) oder bei außerge-
röffentlicht im Reichsministerialblatt der
rstverwaltg. (RMBlFv.)- 1938 S. 169; mitgeteilt durch
Allg. Vfg. 29 d. Rfm. u. Pr. Lfm. v. 4.5.1938 - RMBlFv. S. 144-.
n Begriff „Jugendlicher" bestimmt das Jugend-
nutzgesetz vom 30.4.1938 - RGBl. S. 437, -in
aft getreten am 1.1.1939.
den ausgesprochenen Notfällen zählt die Allg.
g. 29 d. Rfm. u. Pr. Lfm. v. 4.5.1939-RMBlFv S. 144-
r SFT". Ziff. 2. z.B. Wassernot, Waldbrand und
fährdung von Menschenleben.

wöhnlichen Ereignissen sind die Gefolgschaftsmitglieder verpflichtet, auf Anfordern Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus zu verrichten (1).
Arbeiten auf den Forstwirtschaftsländereien (2) und der Feuerwachdienst gehören zu den im Forstbetrieb naturnotwendigen Arbeiten und sind daher von den Gefolgschaftsmitgliedern zu verrichten. Diese Arbeiten werden im Zeitlohn bezahlt; die Sonn- und Feiertagszuschläge für diese Arbeiten betragen 20 v.H.. Für das Auf- und Abbrechen beweglicher Schutzunterkünfte aller Art wird eine Vergütung nicht bezahlt, soweit der Zeitaufwand für den einzelnen Arbeiter 1/2 Stunde nicht übersteigt; geht er darüber hinaus, so ist die ganze Zeit zu bezahlen.
Für jede über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Überstunde wird ein Zuschlag von 25 % des jeweiligen Zeitlohnes zum verdienten Lohn gezahlt. Dieser Zuschlag wird auch bei Stücklohn bezahlt; hier wirkt sich das begriffsmäßig jedoch so aus, da nur der Überstundenzuschlag, nicht auch der Stundenlohn selbst bezahlt wird, da dieser mit dem Stücklohn abgegolten ist. Bei Ausgleich von Arbeitsausfall an Wochentagen innerhalb von 14 Tagen wird kein Überstundenzuschlag bezahlt; auch nicht bei Mehrarbeit in Notfällen (Staatsbürgerpflicht).
Die Zuschläge für alle anderen Arbeiten werden durch die ADOSt. (§ 6) geregelt. Für Arbeiten an Sonntagen und an reichsgesetzlichen Wochenfeiertagen mit Ausnahme der Arbeiten für den Feuerwachdienst und auf den Forstwirtschaftsländereien wird auch bei Stücklohnarbeit, ein Zuschlag von 50 v.H. des Zeitlohnes, am Nationalen Feiertag des deut-

---

1) Vgl. hierzu § 330 c Strafgesetzbuch und Verordnung zum Schutze der Wälder, Moore und Heiden gegen Brände v. 25.6.1938 (RGBl.I S.700).
2) Forstwirtschaftsländereien sind alle landwirtschaftlichen Nutzflächen (Acker, Wiesen, Weiher), gleichviel ob sie in Eigenbewirtschaftung der Forstverwaltung stehen oder von Dienststelleninhabern bewirtschaftet werden.

...n Volkes, am 1. Oster-, Pfingst- und Weih-
...tsfeiertag jedoch 100 v.H. des Zeitlohnes be-
...t.
... die früher in den Staatsforstverwaltungen ge-
...ten Überstundenzuschläge vermittelt Tabelle 11
...n Einblick. Erst die Tarifordnung für Gefolg-
...ftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen(SFT.)
... 1.4.1938 hat diese in den einzelnen Ländern
... verschiedenen Bestimmungen auf eine einheitli-
..., übersichtliche Grundlage gestellt.

bb) Der Stundenlohn.

Der Zeitlohn findet im allgemeinen dort An-
...ung, wo die Einzelleistungen schwer bestimmbar
... und die erforderliche Aufsicht und Kontrolle
... die Ausnutzung der festgesetzten Arbeitszeit
... der Arbeitskraft technisch durchführbar ist.
... die Bemessung des Stundenlohnes der einzelnen
...iter sind die Bestimmungen über Bildung von
...gruppen d.h. verschiedene Lohnhöhen in ver-
...edenen Gegenden und über die Bildung von Al-
...sstufen maßgebend.

Lohngruppen.

Während im 2. T.V. für die preußischen Staats-
...starbeiter vom Jahre 1920 noch 6 Lohngruppen
...gesehen waren, wurde im Jahre 1923 eine Aufteil-
...g des Lohnes in nur noch 5 Lohngruppen nach den
...ordernissen der verschiedenen Gebiete vorgenom-
.... Durch Vereinbarung vom 1.10.1929 kam aber auch
... 5. Lohngruppe in Fortfall, nachdem bereits seit
... 15. Lohnabkommen vom 10.7.1926 der Lohn der
...nsten Altersstufe männlicher Arbeiter in den bei-
... letzten Lohnklassen der gleiche war. Von Anfang
...betrug die Differenz zwischen den einzelnen Lohn-
...ssen nur je 1 Reichspfennig, sodaß sich höch-
...ns eine Spanne von insgesamt 4 Reichspfennigen,
...ter nur noch von 3 Reichspfennigen ergab. Damit
...ann das Lohngruppenbild keinesfalls an Klarheit,
...n konnte die Verschiedenartigkeit der Wirtschafts-

verhältnisse durch die erwähnten Lohnunterschied nur eine ungenügende Berücksichtigung finden. Den ein Unterschied von höchstens 4 Reichspfennigen bezw. nur noch von 3 Reichspfennigen im Stundenlohn kann nie den Unterschied der Lebens- und Wirtschaftsverhältnisse der Waldarbeiter in einer Staatsforstbetriebe, der sich über ganz Preußen vom Osten bis zum Westen Deutschlands erstreckt, zum Ausdruck bringen. Da die Differenz von einem Reichspfennig zwischen den einzelnen Lohnklassen immer gleich bleibt, müssen sich die Unterschiede bei steigendem Lohn immer mehr verwischen. Betrug zum Beispiel der Prozentsatz der Lohngruppendifferenz zum Lohngruppenmittel (1) im Jahre 1923 bei der ersten Lohnfestsetzung in Goldmark noch 15,4 in der höchsten Lohnstufe für männliche Arbeiter, so sinkt der so errechnete Prozentsatz im Jahre 1929 für die Zeit des höchsten Lohnes auf etwa 5 und gleicht sich dabei der ebenso berechneten Differenz des Akkordlohnes in einer Lohngruppe d.h. also der Spannung von 25 - 30 % mit rund 4 % ziemlich an. Als Grund hierfür muß die Steigerung der höchsten Lohnklasse auf 228,6 %, der niedrigsten auf 250 % der ersten Lohnfestsetzung angesehen werden. In der Zeit der höchsten gezahlten Löhne besteht zwischen der Akkordbasis in Lohngruppe I zuzgl. 25 % und Lohngruppe IV zuzgl. 30 % d.h. als in einer möglichen Differenz bei der Stücklohnvereinbarung, ein Unterschied von nur noch 1 Reichspfennig; dem würde aber nach Eberts nur noch ein Prozentsatz von 1,4 % entsprechen. Hieraus ergibt sich ohne weiteres, daß der Unterschied im Stücklohn bei den männlichen Arbeitern theoretisch kaum noch bemerkbar ist (2).

---

1) vgl. Eberts, zitiert bei v.Seebach a.a.O. S.10
2) vgl. v.Seebach a.a.O.S.10; Eberts, a.a.O.S.150 in Deutscher Forstwirtschaft Nr.24.v.24.3.33 (15.Bi er hat die Formel aufgestellt:

$$\text{Lohngruppenspanne} = \frac{L\,h - L\,n}{L\,h + L\,n} \cdot 200$$

wobei L h = der Lohn der höchsten, Ln = der Lohn niedrigsten Lohngruppe ist.

B i l d 6 zeigt,wie die Lohngruppenspanne ich in Preußen seit 1924, in Bayern,Württemberg nd Baden seit dem Jahre 1930 nach anfänglicher ergrößerung verengert hat. Diese Erscheinung ist um Teil auf die Verminderung der Zahl der Lohnruppen, zum Teil auf die Verminderung des Lohnnterschiedes zurückzuführen.(1).

Die Lohngruppenspanne ist heute durchweg kleier als vor dem Kriege die Differenz zwischen dem öchsten und dem niedrigsten Durchschnittsstundenohn in den Regierungsbezirken Preußens und den orstverwaltungen der Länder Bayern, Württemberg nd Baden war.Es trifft an sich zu, daß die Löhne er Waldarbeiter im Osten Deutschlands vor dem riege besonders niedrig waren, und daß eine Anleichung dieser Löhne an die höheren Löhne im esten stattfinden mußte.

Eine so geringe Lohngruppenspanne wie in den taatsforstbetrieben findet sich in den meisten deren Wirtschaftszweigen kaum; das mag an nachlgenden Angaben bewiesen sein. Die Lohngruppenanne betrug (in Prozenten des Lohnes der niedrigen Gruppe oder Ortsklasse ausgedrückt) (2)

n Preußen für:

Staatsforstarbeiter über 21 Jahre,1932	5,6 %
Hilfsarbeiter im Holzgewerbe (rhein.-westf.Gebiet u.Schlesien)im Jahre 1930	23,1 %
Hofarbeiter in der papiererzeugenden Industrie (Rheinl.Nord u.Schlesien)1931	27,5 %
Bauhilsarbeiter und Tiefbauarbeiter Brandenburg Ortskl.III u.Rheinl. Ortskl.VII im Jahre 1931	25,5 %
Angelernte Arbeiter bei der Reichsbahn Lohngeb.II Ortskl.A u.Lohngeb.I Ortskl.E im Jahre 1931	31,2 %

) vgl. Eberts, 1932 a.a.O. S.345;
) vgl. denselben a.a.O. S.346, und der Deutsche Forstwirt Nr.24/1933 S 150.

Tariflöhne männl. Staatsforstarbeiter der höchsten Altersstufe in den höchsten und niedrigsten Lohngruppen ohne Sozialzuschläge.

nach Prof. Eberts, a.a.O. S.345.

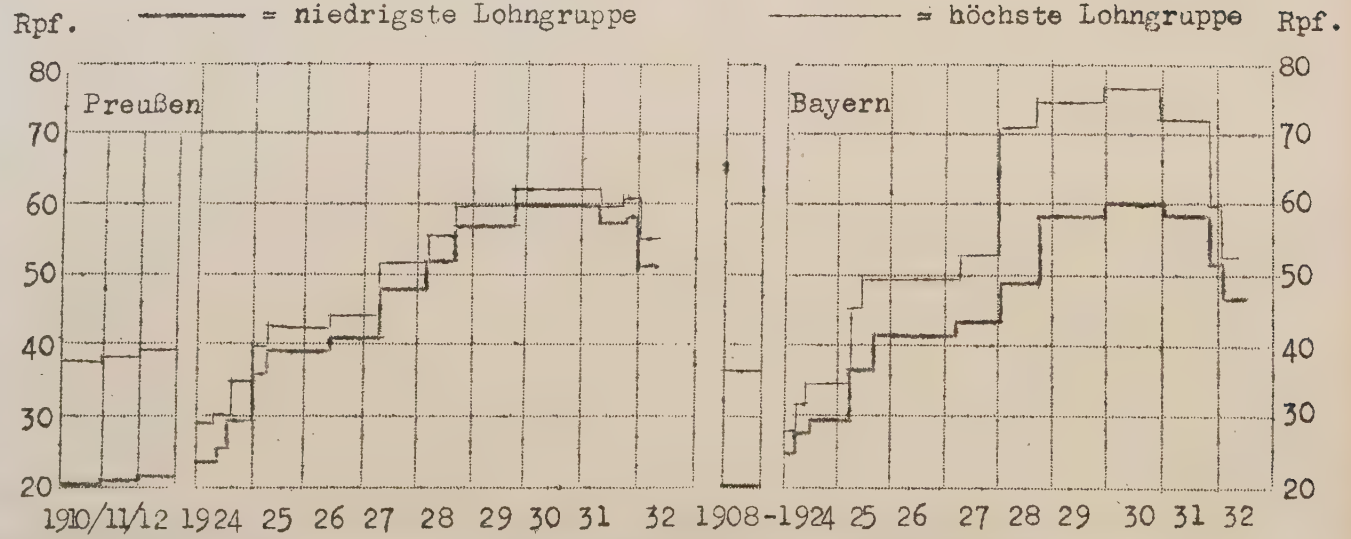


Bild 6

den höchsten und niedrigsten Lohngruppen ohne Sozialzuschläge.

nach Prof. Eberts, a.a.O. S.345

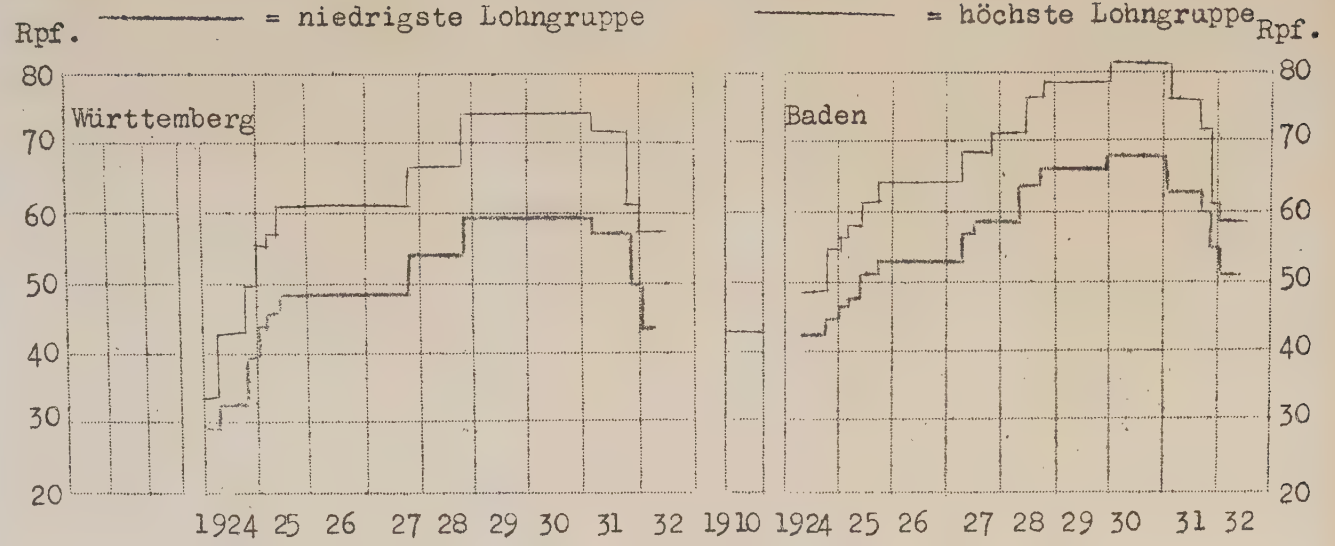


Bild 6

in Bayern für:

Staatsforstarbeiter einschl. Sozialzulage u. Gerätevergütung 1932	11,4 %
Bauhilfsarbeiter und Tiefbauarbeiter Ortskl. A u. Ortskl. V 1931	72 %
Angelernte Arbeiter bei der Reichsbahn Lohngeb. II Ortskl. A u. E 1931	34 %

in Württemberg für:

Staatsforstarbeiter einschl. Sozialzulage und Gerätevergütung 1932	13,2 %
Angelernte Arbeiter bei der Reichsbahn Lohngeb. II Ortskl. A u. E 1931	34 %

in Baden für:

Staatsforstarbeiter einschl. Sozialzulagen und Gerätevergütung 1932	13,2 %
Bauhilfsarbeiter und Tiefbauarbeiter (Unterbaden Ortskl.I u. V) 1931	25 %
Angelernte Arbeiter bei der Reichsbahn (Lohngeb.II Ortskl. A u. E) 1931	34 %

Diese Zahlen vermitteln uns die Erkenntnis, daß die Spanne der Lohngruppen nur in Württemberg an die der anderen Wirtschaftszweige ziemlich heranreichte, daß sie aber in Preußen, wo sie eigentlich am größten sein sollte, am geringsten war. Wenn Eberts die Auswirkung einer so geringen Lohngruppenspanne in der unangemessenen und heute besonders nachteiligen Verteuerung der Produktionskosten in Gegenden mit billigeren Lebensverhältnissen und damit in der Gefahr einer Extensivierung der Forstwirtschaft sieht (1), so kann dieser Ansicht nur bedingt zugestimmt werden. Vielmehr kann und muß die durchaus erwünschte und zur Verbilli-

---

1) Vgl. Eberts, a.a.O. 1932 S. 347.

gung der Produktionskosten erforderliche stärkere Differenzierung der Lohngruppenspanne im großen Rahmen des Aufbaues der neuen Sozialordnung vorgenommen werden. Nicht die Senkung der Waldarbeiterlöhne in den östlichen Bezirken kann den gewünschten Erfolg bringen, sondern eine Angleichung der Löhne in der Forstwirtschaft an die Lohnhöhe in anderen Wirtschaftszweigen, insbesondere in der Industrie und im Baugewerbe.

Auch auf die Zusammensetzung der Arbeiterschaft ist in den alten Tarifverträgen wenig Rücksicht genommen. Man findet z.B. im Thüringer Wald und im Harz auch heute noch fast nur ständige Waldarbeiter, die ausschließlich auf das Einkommen aus der Waldarbeit angewiesen sind, während wir beispielsweise in Schleswig-Holstein als Waldarbeiter überwiegend landwirtschaftliche Kleingütler finden, die nur im Winter zur Waldarbeit kommen und diese lediglich als Nebenbeschäftigung in der Zeit ihrer Beschäftigungslosigkeit betrachten. Diese Leute sehen gerade in der Gewährung der Nebenvergütungen wie Holzentnahme, Landpachtung zu verbilligten Preisen, Grasnutzung und Waldweide für sich einen weitaus größeren Nutzen als in dem Barlohn, der von ihnen als Nebenverdienst wohl auch nicht gering geachtet wird (1).

Bei der zentralen Regelung der Lohnverhältnisse in den preußischen Staatsforsten hätte unbedingt den verschiedenen Belangen der einzelnen Bezirke weit mehr Rechnung getragen werden müssen, als es bisher geschehen ist. Für einen Betrieb wie die preußische Staatsforstverwaltung, der sich über ein derartig großes Gebiet erstreckt, ist aber die zentrale Regelung der Lohnverhältnisse deshalb unangebracht, weil die wirtschaftlichen Verschiedenheiten sich von einer Stelle aus nicht genügend übersehen lassen. Gerade deshalb muß in Hinblick auf die Anpassung des Lohnes an die örtlichen, außerordentlich verschiedenen Verhältnisse die Forderung einer Dezentralisation der Gestaltung der

---

1) Vgl. v. Seebach, a.a.O. S.11.

Lohnverhältnisse unbedingt begrüßt und unterstüt werden.

Wenn auch S a u e r sagt(1),daß die örtlich Regelung der Lohnfestsetzung in der Vorkriegszei weit mehr den Tatsachen entspricht als eine den Vertragscharakter tragende, zentrale Regelung,so muß man dabei berücksichtigen, daß die Tariford- nung für die württembergischen Staatforsten vier Lohnklassen vorsah,und die Verhältnisse in Würt- temberg, in einem Land, das sich über ein im Ver gleich zu Preußen nur kleines Gebiet erstreckt, längst nicht so vielgestaltig sind wie gerade in Preuß. n.

Ähnlich lagen die Verhältnisse in Baden,Bay- ern einschließlich der Rheinpfalz und in Braun- schweig, für die die jeweiligen Tarifordnungen vier Lohnklassen vorsahen. In den kleineren Län- dern enthielten die Staatsforsttarife nur eine Lohnklasse,so z.B. in Lippe,Mecklenburg-Schwerin Oldenburg,Sachsen,Schaumburg-Lippe u. Thüringen, während die Staatsforstarbeitertarife für Anhalt und Mecklenburg-Strelitz 2 Lohngruppen,für Hesse sogar 3 Lohngruppen vorsahen.(2,3).

1) Vergl. Sauer,a.a.O. S.98

2) Vergl. Landarbeiterarchiv Nr.5, 1929 S.197.

3) Zur Lohngruppenfrage gibt Forstmeister Frei- herr von Seebach für Preußen eine interessante Aufstellung über die Verteilung der einzelnen Ob förstereien auf die verschiedenen Lohngruppen:

Wirtsch-Jahr	Anzahl d.O.F.en i.d.Lohngruppe					insges.
	I	II	III	IV	V	
1924	69,4	89,1	104	121,5	164	548
1925	70,4	97,1	106	121,5	164	559
1926	71,4	98,1	108	122,5	163	563
1927	71,4	98,1	109	124,5	162	565
1928	71,4	99,1	114	129,5	158	592
1929	71,4	103,1	115	183,5	101	574
1930	73,4	105,8	116,7	279,1	-	575
1931	72,4	106,8	116,7	279,1	-	575

Heute bestehen in Preußen wieder fünf Lohngruppen.(1) Für die Einreihung in diese Lohngruppen ist die Gebietseinteilung des Deutschen Reiches

---

Hierzu schreibt Seebach ergänzend: „Die Lohngruppe V ist demnach völlig in IV übergegangen, nachdem durch die Vereinbarung vom 10.10.1929 die Lohngruppe V in Wegfall gekommen ist. Aus den einzelnen Ergebnissen wäre zu erwähnen (gemeint sind hier Ergebnisse der statistischen Erhebungen von Prof. Eberts, die Seebach ausgewertet hat. Anmerkung des Verfassers.), daß in die Lohngruppe V bzw. IV die Regierungsbezirke Königsberg, Gumbinnen, Allenstein, Schneidemühl, Frankfurt a.O.(4 bzw.5 Oberförstereien von 40 in III7, Stettin, Köslin, Stralsund, Oppeln, Lüneburg, fallen, daß in die Lohngruppen I und II Wiesbaden, Koblenz, Köln, Düsseldorf, nur in II Aachen und Trier fallen; überwiegend in III liegt Kassel. Die Oberförstereien im Harz und Thüringer Wald, die hauptsächlich ständige Arbeiter beschäftigen, fallen unter Lohngruppe I. Die übrigen Bezirke geben kein einheitliches Bild. So verteilt sich z.B. Potsdam auf alle Lohngruppen, ebenso die mitteldeutschen Regierungsbezirke.

Man ersieht, daß versucht worden ist, sich in der Verteilung der Lohngruppen den gegebenen wirtschaftlichen Verhältnissen der einzelnen Gebiete anzupassen. Da aber der Unterschied des Lohnes zwischen den einzelnen Lohngruppen, wie erwähnt nur sehr gering ist, so ist die praktische Durchführung dieser Lohndifferenzierung nur wenig ins Gewicht fallend. Eine Grundlage zu einer späteren anderen Regelung des Lohnverhältnisses ist allerdings in der jetzt bestehenden Lohngruppen-Bildung schon gegeben". Vergleiche von Seebach, a.a.O., Ausführungen zu Seite 11 seiner nicht veröffentlichten Arbeit.

1) Vergl. Anlage zur SFT. v.1.4.1938.

nach dem Stande vom 1.1.1937 maßgebend.Die 5. Lohngruppe sieht sogar einen um 5 Reichspfen unter der 4.Lohngruppe liegenden Stundenlohn In diese Gruppe fallen die bisher in der Gru IV geführten Regierungsbezirke Königsberg,Gu nen,Allenstein und zwei Forstämter des Regie bezirkes Liegnitz.Daraus geht hervor,daß sich bisherige Lohngruppenspanne als zu gering er sen hat und nunmehr den verschiedenen Verhäl sen im Osten und Westen des Reiches entsprech allmählich angeglichen wird.

In Bayern sind dementsprechend drei Lohn pen eingeführt worden.Hier nimmt die Rheinpfa eine gewisse Sonderstellung ein,mit Wirkung v 5.12.1938 wurden die Löhne der staatlichen Wa arbeiter im Regierungsbezirk Pfalz in Lohngru I auf 54 Rpf. und in Lohngruppe II auf 51 Rpf gesetzt,(1) während in allen anderen Gebieten Bayerischen Staatsforstverwaltung in Lohngrup I = 51 Rpf., II = 47 Rpf. und III = 45 Rpf. zahlt werden.

Württemberg hat heute drei Lohngruppen,S sen,Mecklenburg und Thüringen je eine, Baden gegen zwei. In Hessen ist für die Einreihung die Lohngruppen nicht der Beschäftigungsort,s dern der Wohnort des Arbeiters maßgebend; es stehen drei Gruppen. Braunschweig hat 5 Grupp Anhalt 2 und die Ostmark für sämtliche Forstä und Dienststellen eine Lohngruppe.Die Heeresf sten sind besonders eingeteilt. (2)

---

1) Gemäß Bek.d.Bayer.Ministerpräsidenten,Lande forstverwaltung v.7.12.1938 Nr.F.14 203, be Dienstordnung zur Sicherstellung des rechtz tigen Holzeinschlages in den Staatswaldunge der Pfalz - Reg.Anz. Ausg. 342.

2) Über die Lohngruppeneinteilung und in den L gruppen geltenden Stundenlöhne ist in der A Vfg.29 d.Rfm.u.Pr.Lfm.v.4.5.1938 - RMBlFv.S unter „SFT." bei Ziff.3a ausgeführt: (s.S.10

ne Übersicht der z.Zt. in Preußen und Bayern
ltenden Löhne der Staatsforstarbeiter enthält
belle 14.

II. Vollwertigkeitsalter.(1)

Das Lebensalter, in welchem die Arbeiter den
itzenlohn erreichen, war bisher in den einzel-
n Staatsforsten sehr verschieden.Auch hier hat
st die Tarifordnung vom 1.4.1938 einheitliche
griffe geschaffen.

In Preußen sollte im Tarifvertrag von 1923
r Stundenlohn der vollarbeitsfähigen Arbeiter
ch dem Lebensalter in folgender Weise gestaffelt
rden:

für männliche Arbeiter:	für weibliche Arbeiter:
von 21 - 24 Jahren	
" 18 - 21 "	über 18 Jahre
" 16 - 18 "	von 16 - 18 Jahren
" 15 - 16 "	unter 16 Jahren
unter 15 Jahren	

Die Lohngruppeneinteilung und die Grundlöhne
sind unverändert übernommen.Die Lohngruppen-
einteilung ist z.T. durch die Entwicklung über-
holt. Ihre Überprüfung nimmt zu lange Zeit in
Anspruch,sodaß das Ergebnis nicht abgewartet
werden konnte.Die Überprüfung der Lohngruppen
wird sofort in Angriff genommen".
Es ist also eine alsbaldige Änderung der Lohn-
gruppeneinteilung zu erwarten.

Hierunter ist das Lebensalter zu verstehen, in
welchem der Arbeiter nach den Bestimmungen ei-
ner Tarifordnung den höchsten Stundenlohn
(Spitzenlohn) erhalten muß.

Aber bereits im 1.Nachtrag zum Tarifvertrag vom 23.9.1925 wurden die Stufen der männlichen Arbeiter „von 15 - 16 Jahren" und „unter 15 Jahren" zusammengefaßt. Diese Regelung sah auch der Tarifvertrag von 1927 vor, bis erst durch Vereinbarung vom 19.10.1928 die Stufen „von 21 - 24 Jahren" und „über 21 Jahren" in eine Stufe „über 21 Jahren" umgeändert wurden.(1)

Danach bestanden in den preußischen Staatsforstbetrieben folgende Altersstufen, die ihre Änderung erst in der SFT.v.1.4.1938 gefunden haben:

über 21 Jahre
von 18 - 21 Jahren
von 16 - 18 Jahren
unter 16 Jahren

Auch diese Entwicklung zeigt, wie auf dem Wege der Vereinheitlichung der Löhne in den früheren Jahren fortgeschritten wurde, eine Erscheinung, die ganz offensichtlich die Tendenz gewerkschaftlicher Lohnpolitik zeigt. Ob eine Verringerung der Altersstufenspanne d.h. des Unterschiedes zwischen dem Lohn der höchsten und der niedrigsten Altersstufe männlicher Waldarbeiter, von Vorteil ist, ist nämlich durchaus zweifelhaft. Mag sie auch für den Arbeitgeber den Vorteil der Vereinfachung haben - ein Ziel, das bestimmt nicht die Gewerkschaften verfolgt hatten -, so muß doch berücksichtigt werden, daß die erwünschte Besserstellung des älteren und geübteren Arbeiters verloren geht, wenn der 18jährige genau so bezahlt wird, wie der erwachsene Waldarbeiter. Eine Ausserachtlassung dieser Rücksichten auf den älteren Arbeiter kann u.U. leicht eine Abwanderung der leistungsfähigsten Arbeitskräfte zur Folge haben.(2)

---

1) Vergl. Landarbeiterarchiv Nr.5, 1929, S.197.
2) Vergl. auch Eberts, 1932 a.a.O. S. 348.

Das für Preußen vorhandene statistische Mate-
ial gestattet die Untersuchung, in welchem Ver-
ältnis der Lohn der einzelnen Altersstufen und
ohngruppen zueinander stand. Hierzu sei nachste-
ende Übersicht gegeben: Unter Benutzung der Lohn-
egelung vom 26.11.1923 ist folgendes Verhältnis
n errechnen, wenn man die höchste Lohnstufe gleich
00 setzt:

	I	II	III	IV	V
6.11.23 üb.24 Jhre.	100	100	100	100	100
v.21 - 24 "	96,4	96,3	96,2	96	95
v.18 - 21 "	75	74,1	73,1	74	75
v.16 - 18 "	50	50	50	50	50
v.15 - 16 "	37,5	37	36,5	37,2	37,5
unter 15 "	25	25,2	25	25,2	25

Für die Zeit des höchsten Lohnes errechnen
ir das Verhältnis unter Setzung der höchsten
ohnstufe gleich 100 wie folgt:

11.1929 üb.21 Jahre.	100	100	100	100
v.18 - 21 "	79,4	79	78,7	78,3
v.16 - 18 "	58,7	58,1	57,4	
unter 16 Jahre	46	45,2	44,3	

Diese beiden Aufstellungen zeigen bereits, wie
ehr der Lohn der unteren Altersstufen die Tendenz
atte, zu steigen, also dem Lohn der höchsten Al-
ersstufe nahekam (1)2).

) In den Tarifen der Industrie sind ähnliche Lohn-
abstufungen nach dem Alter zu finden, jedoch ist
dort das Verhältnis zwischen den einzelnen Al-
tersstufen genau festgelegt; so enthält z.B. der
Tarif für das Holzgewerbe die Stufen: über 22
Jahre; von 20-22 Jhrn., von 18-20 Jhn., von 16-18
Jhn., und bei Setzung der 1. Stufe gleich 100 %
das Verhältnis der anderen Stufen mit 90 %, 70 %,
55 %. Das entspräche annähernd der letzten Über-
sicht der Waldarbeiterlöhne.

) Vergl. hierzu von Seebach a.a.O. S.13.

Ähnliche Staffelungen wie in den preußischen Tarifen waren in fast allen Tarifordnungen der außerpreußischen Staats- und Privatforsten Deutschlands zu finden. Das Vollwertigkeitsalter der Arbeiter war in den einzelnen Gebieten sehr verschieden. Die männlichen Forstarbeiter wurden vollwertig mit 22 Jahren in Anhalt und Braunschweig, mit 21 Jahren in Baden, Hessen, Sachsen, Oldenburg, Schaumburg-Lippe und in den beiden mecklenburgischen Staatsforstverwaltungen. Die unterste Grenze der höchsten Altersstufe lag bei 20 Jahren in Thüringen, Bayern und Württemberg und bei 18 Jahren in der lippischen Staatsforstverwaltung (1).

Durch diese Unterschiedlichkeit des Vollwertigkeitsalters wird bis zu einem gewissen Grade die Vergleichbarkeit der Löhne der vollarbeitsfähigen Arbeiter der obersten Lohnstufe bei einem Vergleich der Nominallöhne der einzelnen Staatsforstverwaltungen Deutschlands beeinträchtigt, wie sich später zeigen wird.

Die Forstarbeiterinnen wurden mit 21 Jahren in Baden, mit 20 Jahren in Bayern und Württemberg, mit 18 Jahren in Anhalt, Braunschweig, Hessen, Lippe, Mecklenburg-Strelitz, Oldenburg, Preußen, Sachsen, Schaumburg-Lippe und Thüringen und mit 16 Jahren in Mecklenburg-Schwerin vollwertig (2).

Die Tarifordnung vom 1.4.1938 beseitigt diese Unterschiedlichkeit des Vollwertigkeitsalters in den einzelnen Staatsforstverwaltungen endgültig. Der von ihr festgesetzte Stundenlohn gilt für Gefolgschaftsmitglieder nach Vollendung des 21 Lebensjahres. Der Lohn eines noch nicht 21 Jahre alten männlichen Gefolgschaftsmitgliedes beträgt

nach vollendetem	20.	Lebensjahr	90 %	
"	19.	"	80 %	des
"	17.	"	70 %	Voll-
"	16.	"	60 %	lohnes

---

1) Vgl. Landarbeiterarchiv Nr. 5 3. Jahrg. 1929
2) ebenda; (S. 197 ;

Die Löhne der männlichen Gefolgschaftsmitglieder unter 16 Jahren und der weiblichen unter 18 Jahren werden durch die Dienstordnung geregelt. Noch nicht 18 Jahre alte Waldarbeiterinnen erhalten nach vollendeten

17. Lebensjahr 55 %
16. " 50 % des Voll-Lohnes.

Die Löhne der unter 16 Jahre alten Arbeiter werden durch den Vertrauensrat je nach der Leistungsfähigkeit des einzelnen Arbeiters festgesetzt; dasselbe Verfahren wird bei der Festsetzung der Löhne der minderleistungsfähigen Arbeiter über 16 Jahre angewandt. Die Festsetzung ist jedoch, um wirksam zu sein, vom Reichstreuhänder zu genehmigen (1). Der für die Waldarbeiter nach vollendetem 21. Lebensjahr ausgewiesene Lohn gilt auch für Gefolgschaftsmitglieder unter 21 Jahren, wenn sie verheiratet sind oder diesen gleichgestellt werden(2).

Der neue Tarif bringt also eine Vermehrung der einzelnen Lohnstufen und damit eine zweckmäßigere Abstufung der Löhne in den einzelnen Altersklassen. Etwa sich hieraus ergebende Härten bei Einführung der einheitlichen Bestimmungen in den einzelnen Ländern werden durch Gewährung von Ausgleichszulagen vermieden. Eine Minderung der Zeit- und Stücklöhne gegenüber den vor Inkrafttreten der SFT. geltenden Löhnen darf nach dem Wunsche des Reichsforstmeisters nirgends eintreten(Fußn.S.106)

1) Die Minderleistungsfähigkeit darf zu einer Minderentlohnung nicht führen, wenn sie durch eine im Kriege oder im Freiheitskampf der Bewegung erlittene Beschädigung herbeigeführt worden ist.
2) Den verheirateten Arbeitern stehen gleich „verwitwete oder geschiedene Waldarbeiter, die einen eigenen Haushalt führen, sowie solche ledige Arbeiter, die mit Verwandten aufsteigender Linie oder mit Geschwistern einen gemeinsamen Haushalt führen und die Mittel hierfür ganz oder zum überwiegenden Teil tatsächlich aufbringen."

cc) Der Akkordlohn.

Bei der Waldarbeit ist zu unterscheiden der eigentliche Arbeitsvertrag, der vor dem Jahre 1919 Individual-Arbeitsvertrag war, danach eine kollektivistische Richtung durch den Abschluß von Tarifverträgen bekam und heute wieder zum Einzelarbeitsvertrag mit allerdings ganz anderen Voraussetzungen zurückgekehrt ist, von dem von ihm meist getrennt abgeschlossenen Lohnvertrag bei Akkordarbeiten und von der Akkordverdienstzuteilung.

Fußnote von S.105. In der Allg.Vfg.d.Rfm.u.Pr.Lfm. v.4.5.1938 -RMBlFv.S.144- ist unter II „Zur SFT." Ziff. 3 b verfügt:
„Wo sich bei der Vereinheitlichung eine Erniedrigung der Zeitlöhne für männliche Gefolgschaftsmitglieder unter 21 Jahren und für weibliche Gefolgschaftsmitglieder errechnet, sind den zur Zeit" (d.h.bei Inkrafttreten der SFT.)„in Beschäftigung stehenden Gefolgschaftsmitgliedern bis auf weiteres Ausgleichszulagen zur Höhe des alten Lohnes zu gewähren". Diese Ausgleichszulagen sind von den einzelnen Forstverwaltungen entsprechend der obigen Verfügung festgesetzt worden.

In der Allg.Vfg. heißt es weiter:„Ich erwarte die Durchführung aller Bestimmungen in nationalsozialistischem Geiste. Ich weise nochmals darauf hin, daß eine Herabsetzung von Grundlöhnen oder Stücklöhnen, besonders in den Landesforstverwaltungen, die seither einen höheren Sollverdienst hatten, anläßlich der Einführung der Tarifordnungen und Dienstordnungen nicht in Frage kommt". Diese Bestimmung kann nur so ausgelegt werden, daß ein nach den bisherigen Bestimmungen höherer Sollverdienst nicht nur den bei Inkrafttreten der SFT. beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern, sondern allgemein auch neu Einzustellenden gewährt werden soll.

Der eigentliche Akkordlohnvertrag ist im Forstbetrieb als Unternehmerakkord und als Gruppenakkord bekannt.(1)

Im Unternehmerakkord wird der Lohnvertrag mit einem Unternehmer allein abgeschlossen, der dann die Arbeiter selbständig im Zeitlohn oder unter Akkord einstellt. Er fand in früheren Jahren im bayerischen Hochgebirge in der Form des „Holzmeisterinstituts" und des „Bauernakkords" in größerem Umfange Anwendung und hat sich, wenn auch spärlich, bis heute erhalten. Im allgemeinen findet heute diese Form des Arbeitsvertrages nur noch bei schneller Aufarbeitung großer Holzmengen nach Kalamitäten oder bei technisch schwierigen Wegebauarbeiten Anwendung. Auch werden in letzter Zeit z.B. in Preußen Holzschälungsarbeiten durch Unternehmergemeinschaften mit erheblicher Kostenersparnis ausgeführt, dabei aber den Unternehmern meist zur Belastung gemacht, die Waldarbeiter bevorzugt einzustellen, um eine gewisse Verdrängung der eigentlichen Forstarbeiter zu vermeiden.(2)

Im Gruppenakkord wird ein kollektivistischer Arbeitsvertrag mit mehreren Arbeitern abgeschlossen. In Preußen war auf Arbeitnehmerseite die Vertragspartei die Waldarbeiterschaft einer Oberförsterei oder auch nur einer Försterei. In Württemberg dagegen wurden nicht nur der Akkordvertrag allein, sondern sogar der gesamte Arbeitsvertrag mit den genannten „Holzhauergesellschaften" abgeschlossen und von diesen gleichzeitig Obleute zur Verrichtung gewisser betriebstechnischer Funktionen, wie Einteilung der Rotten und Lohnabrechnung aus der Mitte bestellt.

Die Akkordverdienstzuteilung schließlich hat den Zweck, eine stärkere Individualisierung des Akkordvertrages durch Bildung möglichst klei-

---

(1) Vgl. Eberts, a.a.O. S.338, 1932.
(2) ebenda S.338/339.

ner Rotten oder „Sägen" zum Ausdruck zu bringen. Früher arbeiteten eine ganze Reihe von Waldarbeitern oder gar die gesamte Arbeiterschaft einer Försterei „in einen Topf"; heute dagegen hat man zur Erreichung einer erheblichen Leistungssteigerung und Ersparnis an Werbungskosten die Zweimannrotte (auch Dreimannrotte) eingeführt. Damit ist eine Verbesserung der Arbeitsmethode und Steigerung der Leistung zweifellos erreicht worden, die in der Hauptsache in der arbeitstechnischen Verbesserung durch Verminderung der Verlustzeiten, in dem Ansporn, einen höheren individuellen Verdienst zu erreichen, und in dem Vorteil einer erleichterten rottenweisen Abrechnung ihre Begründung findet. Wenn im Gegensatz zu Preußen bei den württembergischen Holznauergesellschaften die eben geschilderten Vorteile nicht in demselben Umfange zur Geltung kamen, so bestand dafür aber der Vorteil der Erhaltung der Arbeitsverbundenheit und des Gemeinschaftsgeistes in der Holzhauergesellschaft (1).

Fast alle Arbeiten der Holzwerbung wurden von jeher in Akkordverhältnis ausgeführt. Die Tarife der einzelnen Staatsforstverwaltungen, wie auch die der Gemeinde- und Privatforsten setzten als Normalmaß für die Akkordentlohnung 20 % - 30 % über dem 8 stunden Tagelohn bei normaler Arbeitsleistung und 8 stündiger Arbeitszeit fest. Damit war für die Festsetzung im Stücklohn nach unten eine bestimmte Grenze gezogen. Die einzelnen Holzsortimente, deren Bearbeitung naturgemäß eine sehr unterschiedliche ist, wurden bei der Akkordverlohnung verschieden berechnet; so z.B. das Langnutzholz nach Festmetern, das Brennholz nach Raummeter und die verschiedenen Sortimente Stangen nach Stü Der Unterschied und die verschiedene Bearbeitung von Hart- und Weichholz fand dabei auch entsprechende Berücksichtigung; jedoch ist die Zurechnung der einzelnen Holzarten zu der einen oder anderen

---

1) Vgl.Eberts, 1932 a.a.O. S.339.

Art zeitlich verschieden gewesen. -

In den einzelnen Tarifen der Forstbetriebe der Länder war über den Akkordlohn folgendes vereinbart (1):

In P r e u ß e n wurden die Stücklohnsätze und die Lohnsätze für den Rückerlohn für jeden einzelnen Schlag oder sonstige Verdingsarbeit vor Beginn der Arbeit mit den Waldarbeitern schriftlich vereinbart und so bemessen, daß bei normaler Arbeitsleistung und acht-stündiger Arbeitszeit 20 - 25 % über dem als Akkordbasis festgesetzten Achtstunden-Tagelohn verdient werden konnte (2).

Wurden für ungünstiger gelegene Arbeiten Stücklöhne vereinbart, so war auf die von den Arbeitern zurückzulegende größere Wegestrecke entsprechende Rücksicht zu nehmen. Unter gegebenen Verhältnissen konnte die Lohnvereinbarung für mehrere Schläge zusammen oder für das ganze Gebiet einer Oberförsterei einheitlich erfolgen. In jedem Regierungsbezirk konnte ein Hauerlohntarif aufgestellt werden. Bei den ordnungsmäßig vereinbarten Stücklohnsätzen hatte es dann auch zu bewenden, wenn der tatsächlich erzielte Verdienst unter oder über einem Mehrverdienst von 20 - 25 % über dem Zeitlohn lag (3). Damit war die Garantie eines bestimmten Mindestlohnes, den der Arbeiter bei durchschnittlichen Leistungen verdienen müßte, nicht gegeben.

Wie dieser Mehrverdienst im Akkord in der Praxis aussieht, soll noch kurz erwähnt werden. In dem Tarifvertrag vom 1.12.1927 war im § 4, Stücklohn, vorgesehen, daß die Akkordlöhne so zu bemessen seien, daß ein voll arbeitsfähiger männlicher

---

1) Vor Inkrafttreten der SFT. v. 1.4.1938;
2) bis zum 1.5.1931 betrug die Akkordspanne 25-30% vgl. auch 21. Lohnabkommen v. 8.10.1931;
3) Vgl. § 4 „Stücklohn" des T.V. für sic Arbeiter in den preußischen Staatsforsten v. 1.12.1927.

Arbeiter von 21 - 24 Jahren 25 % bis 30 % über seinem 8-Stundentagelohn verdienen konnte. Seit dem 1.5.1931 sollte der Stücklohnverdienst auf Grund des Schiedsspruches vom 30.4.31 nur noch h 25 % über einer besonderen Akkordgrundlage, die noch ungefähr 3 % unter dem Zeitlohn der höchste Altersstufe lag, betragen. Daraus folgt aber, da der Verdienst im Akkord nicht 25 - 30 % über dem Normalverdienst eines vollarbeitsfähigen männlichen Arbeiters der höchsten Altersstufe im Zeitlohn lag, sondern darunter. Denn wie bereits erwähnt, lag der Lohn der 21 - 24 jährigen Arbeite ca. 5 - 8 % unter demjenigen der höchsten Alters stufe (früher über 24 Jahre), infolgedessen lag damals der tarifmäßige Akkordverdienst nur 20 % über dem Stundenlohn der höchsten Altersstufe. De selbe galt auch für die Anwendung der Akkordbasi da diese ca. 3 % unter dem Lohn der höchsten Altersstufe liegen sollte, betrug die Spanne zwisc Stundenlohn der höchsten Altersstufe und dem Akkordsollverdienst nicht 25 %, sondern ca. 20 %. I Preußen würde demnach theoretisch der Stücklohnverdienst der männlichen Arbeiter über 21 Jahre allgemein rund 20 % über ihrem Zeitlohnverdienst gelegen haben.

Bei einem Vergleich mit anderen Berufszweigen (

---

1) Die Bestimmungen hinsichtlich des Stücklohnve dienstes in den landwirtschaftlichen Tarifen waren verschieden. In Thüringen und Mecklenbu Schwerin beispielsweise 30 %. Die Industrieta rife wiesen andere Zahlen auf: in der Metall dustrie in Hildesheim und Umgebung sollte de Mehrverdienst 25 % über dem Stundenlohn lieg Im Manteltarif für das deutsche Holzgewerbe wa bestimmt, daß der Mehrverdienst im Akkord so zu berechnen sei, daß 115 % des vertragliche Durchschnittslohnes der höchsten Altersstufe erreicht wurde. Die Reichstarifordnung für da Baugewerbe berechnet den Akkordrichtsatz mit 20 % über dem Stundenlohn.

läßt sich allgemein sagen, daß die Festsetzung der Akkordspanne in der Staatsforstwirtschaft, in der gerade die wichtigsten und häufigsten Arbeiten im Akkord ausgeführt werden, relativ hoch war (2).

In B a y e r n wurden die Akkordlöhne in persönlicher Verhandlung des Betriebsleiters mit den Waldarbeitern vereinbart. Damit die Arbeiter sich über ihre Lohnforderungen schlüssig werden konnten, wurde ihrem Vertreter in der Regel 2 Wochen vorher ein Verzeichnis der in Aussicht genommenen Arbeiten übergeben. Die Akkordsätze wurden dann auf der Basis der Normalleistung des Vorjahres vereinbart. Beim Abschluß des Akkordvertrages wurden die örtlichen Arbeitsverhältnisse erfahrungsgemäß in der Weise berücksichtigt, daß bei normaler Arbeitsleistung ein Stücklohn von mindestens 125 % des Stundenlohnes verdient werden konnte. Familienzulagen nach § 3 der Tarifordnung wurden gesondert berechnet und vergütet. Wurde bei den einzelnen Hieben und Durchforstungen der Stundenlohn nicht erreicht, so waren von beiden Parteien die Umstände zu prüfen, die zu diesem Minderverdienst geführt hatten. Wurde der Nachweis normaler Arbeitsleistung und Einhaltung der Arbeitszeit erbracht, so war der Verdienst nachträglich auf diesen Stundenlohn zu ergänzen.

Die Festsetzung der Stücklöhne erfolgte in W ü r t t e m b e r g alljährlich durch die Forstämter im Einvernehmen mit dem Bevollmächtigten der Holzhauergesellschaften. Hierbei wurden die örtlichen Arbeitsverhältnisse in der Weise berücksichtigt, daß ein Akkordlohn in Höhe des Stundenlohnes der betreffenden Lohnklasse mit einem Zuschlag von etwa 25 % bei guter Arbeitsleistung verdient werden konnte. Die Akkordsätze wurden auf der Basis der Normalleistung früherer Jahre vereinbart. Für den Fall, daß nach Abschluß des Akkordvertrages im Laufe des Winters sich für die Arbeitsleistung und damit für den Arbeitsverdienst diesen ungünstig

---

1) Vgl. von Seebach a.a.O. S.15a.

beeinflussende Faktoren, wie schlechte Witterungsverhältnisse oder schwierige Schläge, auftraten, war eine ähnliche Regelung wie in Bayern vorgesehen. Blieb nämlich der Akkordverdienst einer Holzhauergesellschaft ausnahmsweise im Gesamtdurchschnitt des Geschäftjahres unter dem Tagelohn, so wurde durch die Staatsforstverwaltung nach Prüfung der Gründe und Verhältnisse eine Aufbesserung bis zu diesem Betrag gewährt. In der Regel wurden aber solche Minderverdienste durch Höherverdienste bei anderen Hieben ausgeglichen, sodaß die Holzhauer mit einem Durchschnittsakkordverdienst im Jahre rechnen mußten.

Auf die Frage der Entlohnung wiesen wir weiter oben bereits hin. Diese erfolgte für die gesamte Arbeit in einer Lohnsumme, deren Verteilung an die einzelnen Holzhauer nach Leistung, Arbeitszeit usw. dem Bevollmächtigten der Holzhauergesellschaft überlassen wurde und der für diese Tätigkeit von der Staatsforstverwaltung eine Entschädigung von 2 % der ausbezahlten Lohnsumme erhielt(1). In Württemberg wie in Bayern wurden alle Akkordarbeiten vor ihrem Beginn zwischen der Verwaltung und den Arbeitern besonders vereinbart (2).

Der Staatsforsttarif für B a d e n bestimmte, daß die Akkordlöhne so zu bemessen seien, daß ein fleißiger und geübter Arbeiter den Stundenlohn der betreffenden Lohnklasse mit einem Zuschlag von etwa 25 % verdienen konnte. Die Stücklohnsätze wurden durch das Forstamt im Benehmen mit dem Holzhauermeister und dem Vertrauensrat festgesetzt(3).

In Hessen wurden zur Bemessung der Akkordlöhne Stücklohngruppen unter Berücksichtigung der Lohngebiete gebildet. Die Stücklohnsätze wurden nach der für die einzelnen Gruppen ermittelten Lohnhöhe so vereinbart, daß bei normaler Arbeitsleistung 25 % über den zuständigen Stücklohnsätze verdient werden konnte. Auch hier war für die Er-

---

1) Vgl. Landarbeiterarchiv Nr.5, 3.Jahrg. S.194.
2) Ebenda.
3) Vgl. Landarbeiterarchiv Nr.5, 3.Jahrg. S.198.

reichung des Sollverdienstes der Gesamtdurchschnitts-Akkordverdienst des ganzen Jahres in allen Schlägen maßgebend und nicht der Verdienst in einem einzelnen Schlag. Ein 30 %-iger höherer Sollverdienst als nach den zuständigen Stundenlohnsätzen sollte bei normaler Arbeitsleistung der Berechnung des Gesamtdurchschnittsverdienstes in allen Schlägen zugrunde gelegt werden, sofern in der Organisation der zweimännigen Rotten überhaupt und in der Organisation der aus zwei solcher zweimännigen Rotten gebildeten viermännigen Rotte bei Druckmaschinenarbeit und in älterem, über 80 jährigem Holz gearbeitet wurde (1).

In T h ü h r i n g e n regelten sich die Stücklöhne für die bei der Holzbearbeitung zu leistende Arbeit in einem zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Stücklohntarif. Dieser Tarif teilte die einzelnen Forstämter verschiedenen Stücklohngruppen zu. Für Hauungen unter außergewöhnlichen Verhältnissen wurde ein Stücklohnsatz zwischen dem Forstamtsvorstand und der Arbeiterschaft während der Arbeit besonders vereinbart. Als außergewöhnlich waren die Verhältnisse dann zu erachten, wenn nach übereinstimmender Überzeugung des Vertrauensrates der Tagelohnverdienst trotz gewissenhafter und fleißiger Arbeit nicht ereicht werden konnte. Für die Gewährung einer etwaigen Zulage war in jedem Fall die Genehmigung des thüringischen Finanzministeriums einzuholen (2).

Die Bemessung der Hau- und Rückerlöhne in M e c k l e n b u r g - S c h w e r i n richtete sich nach zwei Stücklohntarifen, Tarif A und B. Während ersterer unter normalen Verhältnissen zur Anwendung kam, galt für ungünstige Verhältnisse der Tarif B, sofern weniger als 10 Festmeter je Hektar entfielen. Für das Aufarbeiten in besonderen Eilfällen - sofern nicht der Tagelohn vorgezogen wurde - konnte unter besonders erschwerten Umständen bis zu 20 % gewährt werden.

---

1) Vgl. Landarbeiterarchiv Nr.5, 3.Jahrg. S.198;
2) Vgl. Landarbeiterarchiv Nr.5/3.Jahrg.S.199/200.

In Mecklenburg-S t r e l i t z galt bei Akkordarbeiten der Grundsatz, daß bei einer Arbeitszeit von 8 Stunden unter normaler Arbeitsleistung 25 % über dem zwischen den Vertragsparteien als Grundlage vereinbarten Achtstundentagelohn im Gesamtdurchschnitt verdient werden konnte. Hier wurden auch bei Kulturarbeiten von Fall zu Fall Stücklöhne vereinbart. Auch für besonders ungünstige Arbeitslagen konnte ein Ausgleich in Form von prozentualen Zuschlägen zu den Hauerlöhnen gewährt werden. (1)

In O l d e n b u r g regelten sich die Akkordsätze fast genau so wie in Preußen. Auch hier wurde vor Beginn der Arbeit zwischen dem zuständigen Vorgesetzten und den Holzhauern der Stücklohn schriftlich festgesetzt, der so bemessen sein mußte, daß ein fleißiger und geschickter Arbeiter mindestens 25 - 30 % über den Stundenlohn für männliche Arbeiter über 21 Jahre bei achtstündiger Arbeitszeit verdienen konnte. Auch sollte bei ungünstig gelegenen Schlägen die von den Arbeitern zurückzulegende größere Wegestrecke entsprechende Berücksichtigung finden.

Ähnliche Bestimmungen fanden sich in den Staatsforstbetrieben der Staaten B r a u n s c h w e i g, L i p p e, S a c h s e n und S c h a u m b u r g - L i p p e. In A n h a l t beruhten die Stücklohnsätze auf der Grundlage eines Stundenlohnes. Auf Grund dieser Bestimmungen wurden Werbungskostentarife für den Harz und für die Landreviere abgeschlossen, die sich erhöhten sobald eine Änderung der Stundenlohnsätze um 10 % eintrat. (2)

Die vorerwähnten Soll-Mehrverdienste des Akkordsystems stellen lediglich einen allgemeinen Rahmen auf, innerhalb dessen sich die wirklich erreichten Akkordverdienste halten müssen.

---

1) Vgl. Landarbeiterarchiv Nr.5/3.Jahrg.S.199/20
2) Vgl. ebenda S.198 ff.

letztere beruhen auf der Berechnung und Feststellung der Stücklohnsätze oder -preise, die zum größeren Teil den örtlichen bzw. den bezirklichen Stellen der Staatsforstverwaltungen überlassen sind. Damit haben diese Betriebstellen immerhin einen gewissen Einfluß auf die Lohngestaltung behalten, der sich nur in einem gegebenen Rahmen - immerhin jedoch als eine gewisse Dezentralisation der Lohngestaltung theoretisch jedenfalls bemerkbar macht.

Auch die SFT. vom 1. April 1938 läßt eine weitgehende Auflockerung der Bestimmungen über die Bildung der Stücklohnsätze zu. Diese können für ein Forstamt, für einen größeren Bezirk oder für das ganze Land je nach den Verhältnissen der Forstamtsbezirke festgesetzt werden. Das muß natürlich vor Beginn der Arbeit geschehen unter Mitwirkung des Vertrauensrates. (1)

Nach den einheitlichen Bestimmungen der SFT. sind die Stücklöhne für sämtliche Staatsforstverwaltungen so zu bemessen, daß bei guter Arbeitsleistung eines vollarbeitsfähigen geübten Gefolgschaftsmitgliedes ein um etwa 20 % höherer Verdienst als nach den zuständigen reinen Stundenlöhnen erreicht werden kann. Für die Erreichung des

---

1) Für das Jahr 1938 enthält die Allg.Vfg.29 d. Rfm. u.Pr.Lfm. v.4.5.1938 unter „Zur SFT." Ziff.4 zu § 6 SFT. folgendes: „... Die für das Wirtschaftsjahr 1938 vereinbarten Stücklöhne gelten unverändert weiter, soweit der seitherige Sollverdienst 120 v.H. und mehr betrug. In den Landesforstverwaltungen, in denen eine Heraufsetzung des Sollverdienstes stattgefunden hat, und meiner Anregung im Herbst nicht entsprochen wurde, ist eine sofortige Überprüfung der Stücklöhne vorzunehmen". (Unter der genannten Anregung ist ein Vorschlag gemeint, nach dem bei der Heraufsetzung des Sollverdienstes bis zu einem erreichbaren höheren Verdienst von 20 v.H. gegangen werden sollte.)

Sollverdienstes in der Holzhauerei ist nicht der Verdienst in einem einzelnen Schlage, sondern der Gesamtdurchschnittsverdienst während der ganzen Holzhauerei innerhalb eines Zeitabschnittes, der ein Jahr nicht übersteigen darf, maßgebend. Die Gliederung der Stücklohnsätze soll allmählich jedoch so vorgenommen werden, daß ein möglichst gleichmäßiger Verdienst erreicht werden kann.

Im Folgenden ist noch die Frage zu behandeln, wie sich die Arbeiten in den einzelnen Staatsforstverwaltungen bisher verteilten. Entsprechende Angaben können allerdings nur für Preußen, Bayern und Württemberg für das Jahr 1930 gemacht werden. Die einzelnen Ergebnisse sind in Tabelle 5 zusammengestellt.(1) Danach wurden in der preußischen Staatsforstverwaltung bei Holzwerbung 97 % der Arbeiten im Stücklohn verrichtet. So kommt es dann auch, daß fast 72 % der Arbeitstage der männlichen Arbeiter im Stücklohn verlohnt wurden.

Bei Kulturarbeiten ist das Verhältnis zwischen Zeit- und Stücklohn sehr ungünstig; denn nur 10 % aller Kulturarbeiten einschließlich der Arbeiten an Holzabfuhrwegen wurden im Akkord ausgeführt. Der Anteil von Zeit- und Stücklohn bei allen Arbeiten entspricht einem Verhältnis von 41 : 59 und damit auch unseren vorhergehenden Darstellungen.(2)

In den forststatistischen Jahresberichten der Bayerischen Staatsforstverwaltung sind für das Jahr 1930 unter XI die in Tabelle 5 angegebenen Ergebnisse veröffentlicht; hier beträgt das Ver-

---

1) für Preußen wurden die Ergebnisse der von Professor Eberts angestellten statistischen Erhebungen verwertet; für Bayern Angaben der forststat. Jahresberichte der Bayer. Staatsforstverwaltung; für Württemberg Angaben von Sauer.

2) Vergl. von Seebach a.a.O. S.18 ff.

hältnis zwischen Stück- und Zeitlohn 40,3 : 59,7.(1)

Für Würtemberg gibt S a u e r für das Verhältnis zwischen Stück- und Zeitlohn 61 : 39 bekannt.(2)

Weiteres Vergleichsmaterial ist nicht zu finden. Vergleichen wir aber diese Angaben miteinander,so ergibt sich die in Tabelle 5 enthaltene Übersicht der Anzahl der von Waldarbeitern geleisteten Arbeitstage nach Arbeitsarten und Lohnform in Prozenten. Hierbei fällt auf, daß in Süddeutschland der Anteil des Zeitlohnes bei den Holzwerbungsarbeiten hoch ist. In Württemberg ist der Prozentsatz der Kulturen und Wegebauarbeiten sehr niedrig; auf Kulturarbeiten entfallen überhaupt nur 5 % der Arbeitszeit. Der geringe Prozentsatz der letzteren Arbeiten mag seine Erklärung in der Einführung des Plentersaumschlags als einziger Betriebsform in Württemberg finden, wobei aber auch gleichzeitig der Vorteil dieses Systems, das einen Erfolg der richtigen Ausnutzung der von Natur gegebenen Standortsfaktoren darstellt, zutage tritt. (3)(4)

dd) Sonderlöhne.

Nicht immer wurden Vergütungen für besondere Arbeiten gewährt. Ihre Regelung war in den einzelnen Staatsforstverwaltungen sehr verschieden.Erst die Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen vom 1.4.1938 hat einheitliche Bestimmungen gebracht, deren Ausführung je-

---

1) Vergl. forststat.Jahresberichte der Bayr. Staatsforstverwaltung,zitiert bei v. Seebach a.a.O. S.19.
2) Vergl. Sauer a.a.O.
3) Vom 14.Mai 1938, veröffentlicht im Bayer. Finanzministerialblatt 1938 S.65.
4) - I 12828 (RMBLFv 1937 S. 327)

doch den einzelnen Staatsforstverwaltungen je nach den besonderen Verhältnissen überlassen wird.

So ist für besondere Tätigkeiten der Haumeister, Vorarbeiter und Maschinenführer, sofern sie einen in der Dienstordnung festzusetzenden Mindestumfang erreichen, ein Zuschlag zum Zeitlohn zu zahlen, dessen Höhe und Art die Dienstordnung bestimmt. Nach der ergänzenden Dienstordnung für die Bayerische Staatsforstverwaltung (s.Fußnote 3, S.117) beträgt beispielsweise der Zuschlag für Haumeister 20 %, der für Vorarbeiter 10 % und der für Hilfeleistung beim Vermessen und Nummern des Holzes, bei der Schlagabnahme und der Hiebauszeichnung sogar 20 %. Für besonders schwierige und gefährliche Arbeiten, wie Sprengungen, Zapfenpflücken, Spritzen mit Bordelaiser Brühe, Bestäubung sind in den Dienstordnungen Sonderzuschläge festzusetzen. Eine besondere Regelung kann auch von Fall zu Fall vom Gefolgschaftsführer vorgenommen werden. Im Allgemeinen werden für diese Arbeiten Zuschläge von 10 - 20 % zum Stundenlohn gezahlt. Für besonders gefahrvolle Arbeiten können auch höhere Zuschläge festgesetzt werden; sie dürfen aber 50 % nicht übersteigen.

Für Übernachtungen in Hütten werden im allgemeinen Zuschläge von 10 - 20 % gezahlt; Einzelheiten sind in den Dienstordnungen der Staatsforstverwaltungen geregelt. Für Übernachtungen in Dienstquartieren infolge zu großer Entfernung des Wohnorts vom Arbeitsort wird Trennungsgeld nach Abschnitt B. der Allgemeinen Verfügung 77 des Reichsforstmeisters und preußischen Landforstmeisters vom 20. November 1937 (s.Fußnote 4 S.117) gewährt. Dieses beträgt für verheiratete Arbeiter und ihnen Gleichstehende(1) für jeden

---

1) Den verheirateten Waldarbeitern stehen gleich verwitwete und geschiedene Wald-

Kalendertag RM 1.-, für ledige Waldarbeiter 0,50 RM je Kalendertag. Außerdem werden die Fahrkosten für die regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittel ersetzt. Wegegeld, Geschirrgeld (2), Beschaffungsbeihilfen für den Erwerb arbeitsfördernder Geräte und Werkzeuge zur Holzfällung und Werkzeugholz wird nach besonderen, in den einzelnen Dienstordnungen enthaltenen Bestimmungen gewährt.

Waldarbeiter, die einen eigenen Hausstand führen, sowie solche ledige Waldarbeiter, die mit Verwandten aufsteigender Linie oder mit Geschwistern einen gemeinsamen Haushalt führen und die Mittel hierfür ganz oder zum überwiegenden Teil tatsächlich aufbringen.

2) Für die Benutzung und Instandhaltung eigenen vollständigen Werkzeuges.

Tariflöhne männl. Staatsforstarbeiter der höchsten Altersstufe in mittleren Lohngruppen.
Nach Prof. Eberts, a.a.O. S. 747.

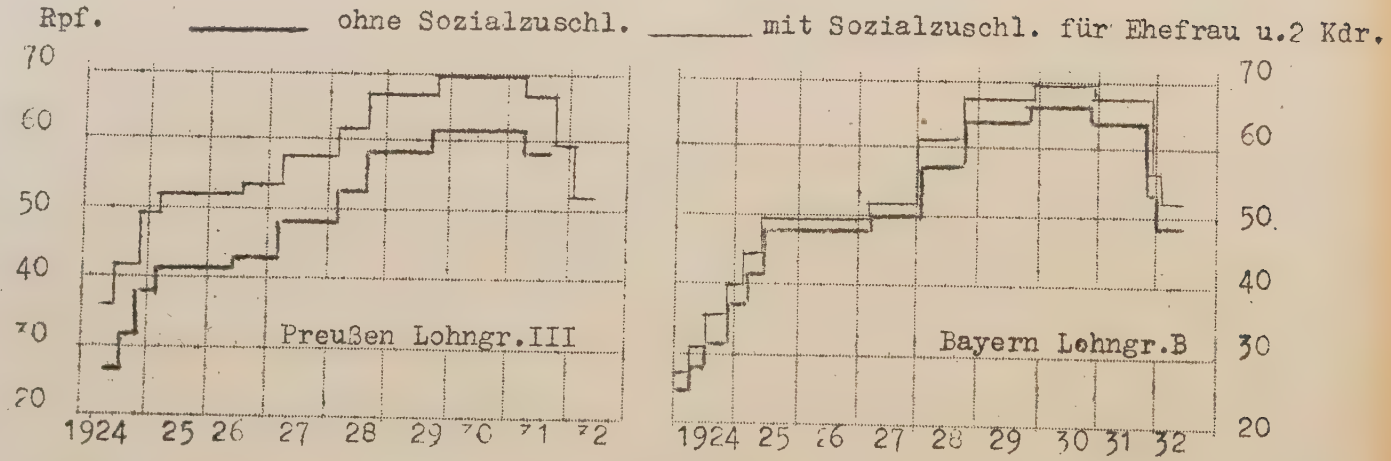


Bild 7

Tariflöhne männl. Staatsforstarbeiter der höchsten Altersstufe in mittleren Lohngruppen.

Nach Prof. Eberts, a.a.O. S. 47.

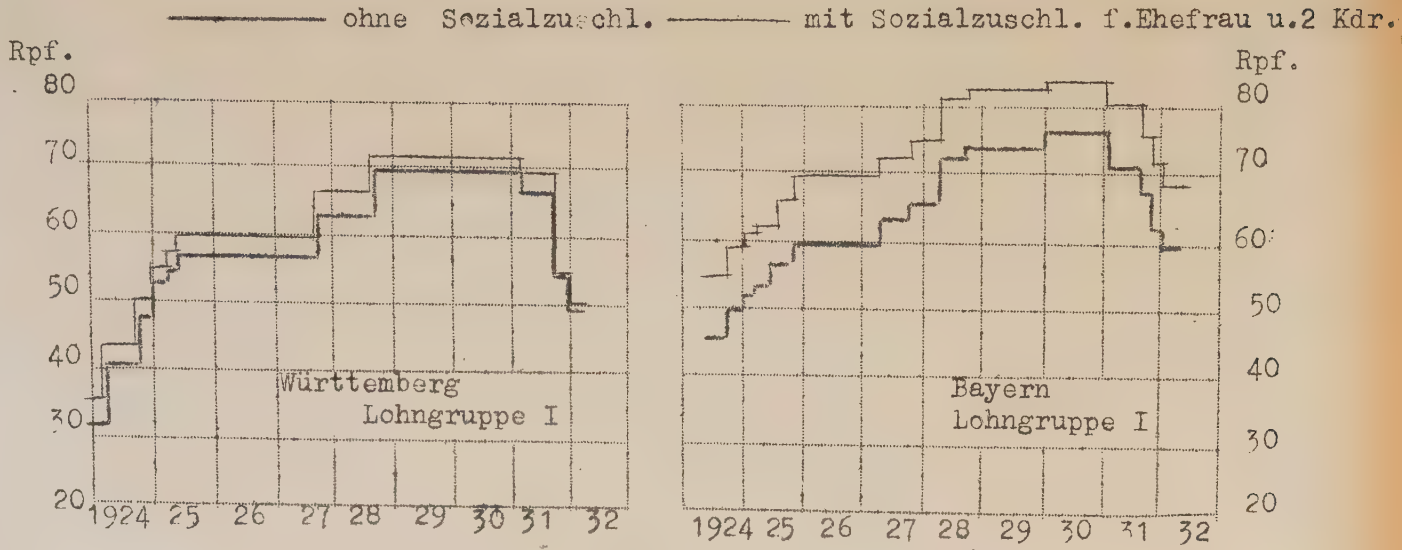


Bild 7

ee) Soziale Zulagen.

Über die Berechtigung zur Gewährung von Sozialzuschlägen zum verdienten Arbeitslohn ist schon immer gestritten worden; auch heute noch gehen die Ansichten verschiedener forstwissenschaftlicher Autoritäten über die Frage des Soziallohnes in den Forstbetrieben, über seine Berechtigung und seine Auswirkung auseinander. Hierüber mag jedoch am Schluß der vorliegenden Arbeit gesprochen werden; in nachstehendem Abschnitt sollen die verschiedenen tariflichen Bestimmungen über die Gewährung der Sozialzuschläge in der Forstwirtschaft untersucht werden.

In den Staatsforstgebieten von Preußen, Württemberg, Anhalt, Braunschweig, Hessen, Lippe, und Mecklenburg-Strelitz wurden Sozialzulagen nicht gewährt.(1) Dagegen bestand in den anderen Ländern, besonders in Bayern und Baden eine Soziallohnspanne d.h. ein Unterschied zwischen dem Lohn eines unverheirateten Arbeiters ohne Kinder und dem eines Verheirateten mit Kindern, deren Entwicklung bis zum Jahre 1932 in vorstehendem Bild gezeigt wird. (2)(3)

In Preußen hatte die Soziallohnspanne in den Jahren 1924 bis 1926 mit je 10 % des Stundenlohnes für die Ehefrau und jedes Kind ihren Höhepunkt erreicht. In dem T.V. von 1927 war für jedes unterhaltberechtigte Kind bis zur Beendigung der gesetzlichen Volksschulpflicht ein Kinderzuschlag von nur 3 1/2 Reichspfennig für

---

1) Für Preußen vergl. Lohnabkommen 21 v. 8.10.31. Württemberg gewährt seit demselben Jahr keine Sozialzuschläge mehr.
2) Aufgestellt nach Prof. Eberts' Abhandlung aus dem Jahre 1932, a.a.O. S. 347
3) Bei Annahme eines verheirateten Arbeiters mit zwei Kindern.

die tatsächlich geleistete Arbeitsstunde, bei Stücklohnarbeiten nur bis 8 Stunden am Tag, desgleichen bis zu 8 Stunden bei von der Staatsforstverwaltung bezahlten Urlaubs-, Lohnfortzahlungs- und Feiertagen, vorgesehen. Für die unterhaltsberechtigte Ehefrau wurde der Zuschlag gleichfalls herabgesetzt, nachdem zuvor (1) der Zuschlag in Höhe von je 10 % für jedes unterhaltsberechtigte Kind und die Ehefrau gewährt wurde. Damit trat eine zunehmende Verringerung der Soziallohnspanne ein, bis schließlich auf Betreiben der A r b e i t n e h m e r v e r b ä n d e mit dem 1.Oktober 1931 alle Sozialzulagen in Wegfall kamen.(2) Ohne an dieser Stelle näher auf das Problem des Soziallohnes einzugehen, muß doch bemerkt werden, daß, wenn auch reine Soziallöhne abzulehnen sind, Leistungslöhne mit Sozialzuschlägen aus sozialpolitischen, bevölkerungs- und staatspolitischen Gründen unbedingt gefordert werden müssen, umsomehr in Zeiten, in denen die gezahlten Löhne das Existenzminimum des Waldarbeiters nicht wesentlich übersteigen.(3)

In den übrigen Staatsforstgebieten betrug die Sozialzulage pro Stunde : (Nach Angaben des Landarbeiterarchiv Nr.5/3.Jhrg. S.196, v.Seebach a.a.O. S.24.)

	für die Frau	für jed.unterhaltsberecht.Kind unt.18 Jhr.	als Hausstds-zulg.
aden	3 Rpf.	3 Rpf.	-
ayern	-	-	4 Rpf
ecklenbg-chwerin	1/2 Stdl. p.Tag	1/2 Stdlohn pro Tag	-
ldenburg	3 Rpf.	3 Rpf.	-
achsen	4 "	4% d.gesamt. Arb. Verd.	-
chaumbg-Li.	3 "	3 Rpf.	-
hüringen	3 "	3 Rpf.	3 Rpf

bis zum Inkrafttreten des 16.Lohnabk.v.16.5.27.
Vgl. auch Eberts 1932 a.a.O.S.347; v.Seebach a.a.O. S.23/24.
Vgl. Eberts 1932 a.a.O. S.347/48.

Seit dem Jahre 1938 wird der Familienstand in der Weise berücksichtigt, daß verheiratete Gefolgschaftsmitglieder auch unter 21 Jahren den Voll-Lohn erhalten, und nur noch Kinderzuschläge gewährt werden. Die grundlegenden Bestimmungen für die Kinderzuschläge enthält die Allgemeine Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.) vom 1.4. 1938.(1) In der Forstwirtschaft erhalten die Gefolgschaftsmitglieder für jedes der ersten vier Kinder (2) bis zu dessen vollendetem 14. Lebensjahre einen Kinderzuschlag von 5 v.H. zu ihrem Zeit- oder Stücklohn. Die SFT. geht davon aus, daß in den in Frage kommenden, meist ländlichen Verhältnissen die Zeit, in der das Kind bereits in einen Beruf übertritt, mit dem Ablauf des 14. Lebensjahres gekommen ist. Eine Ausnahme gilt lediglich für die Dauer der Volksschulpflicht, die sich unter Umständen über diesen Zeitpunkt hinaus erstrecken kann. Bei Stücklohn wird die Kinderzulage in der bisherigen Weise (3) gesondert berechnet und vergütet.

---

1) RArb.Bl. VI S.471.

2) Es kann sich begriffsmäßig nur um die ersten vier „Kinderzuschlagsberechtigten" Kinder handeln. Hierzu bemerkt die Allg.Vfg.29 d.Rfm.u.Pr.Lfm. v.4.5.38 unter II „Zur SFT." Ziff.5: „Kinderzuschläge werden nur für das 1.bis 4.Kind gewährt da das Reich für das 5.u.jedes weitere Kind bereits laufende u.erweiterte Kinderzuschläge bewilligt hat". Vergl. hierzu die 6.Durchführungsbestimmung zur Verordnung über die Gewährung von Kinderbeihilfen an kinderreiche Familien vom 31.8.37.- RGBl.I.S.989- und die 7.Durchführungsbestimmung zur Verordnung über die Gewährung von Kinderbeihilfen an kinderreiche Familien vom 13.März 1938 - RGB. I S.241-.

3) Vergl.§ 4 Ziff.I Abs.3 der Tarifordnung für reine Forstbetriebe in Bayern v.29.Oktober 193

Gefolgschaftsmitglieder, die am ersten Werktage im Dezember eines Jahres beschäftigt werden, erhalten am vorletzten Lohnzahlungstage vor dem Weihnachtsfest für alle Kinder, also auch für das fünfte und jedes folgende Kind, solange es die Altersgrenze nicht überschritten hat, eine Weihnachtskinderzulage von RM 8.- neben den anderen Lohnbezügen, wenn die Beschäftigung in einer Staatsforstverwaltung bis zum Zahlungstage fortdauert und im laufenden Jahr mindestens 12 Wochen erreicht hat.

ff, Lohnfortgewährungen.

Unter diesem Begriff sollen alle diejenigen Bestimmungen zusammengefaßt werden, die die Fortzahlung des Arbeitslohnes für nicht geleistete Arbeit betreffen. Hierunter fallen in erster Linie die Vorschriften über die Gewährung von Urlaub, über die Lohnfortzahlung an in die Woche fallenden gesetzlichen Feiertagen, an Tagen der Arbeitsunfähigkeit und solchen Tagen, an denen wegen schlechten Wetters die Arbeit ausfallen muß und in allen sonstigen Fällen.

I. Urlaub.

Der Urlaub fand seither in allen Staatsforstgebieten und in den meisten Kommunal- und Privatforsten eine tarifliche Regelung. Allerdings waren die diesbezüglichen Bestimmungen sehr verschieden. Die Waldarbeiter erhielten bei Fortzahlung des jeweiligen Stundenlohnes je nach der Zahl der jährlich geleisteten Arbeitstage, die in den einzelnen Forstverwaltungen ganz verschieden festgelegt waren, und der zurückgelegten Dienstjahre Urlaub.

---

und Tarifordnung für die Preußischen Staatsforstarbeiter vom 1.Dezember 1927.

In der Tarifordnung für die Arbeiter in den preußischen Staatsforsten war die Länge des zu gewährenden Urlaubs allerdings nur von der Zahl der geleisteten Arbeitstage abhängig; hier wurden die zurückgelegten Dienstjahre nicht berücksichtigt. In den meisten Forstarbeitertarifen der anderen Staatsforstverwaltungen bestanden viel sinngemäßere Urlaubsbestimmungen; man berücksichtigte nämlich hier auch die Zahl der Jahre, die der Arbeiter in der Forstverwaltung beschäftigt war und in denen er die erforderliche Mindestbeschäftigung zurückgelegt hatte. Durch derartige Bestimmungen wurde die Bindung an den Betrieb mehr betont, und es wurden gerade die regelmäßig beschäftigten Arbeiter in angebrachter Weise bevorzugt behandelt. So betrug z.B. der Urlaub in Bayern bei mindestens 170 Arbeitstagen im vorausgegangenen Kalender- oder Wirtschaftsjahr 2 Tage, für je weitere zwei Jahre mit je mindestens 170 Arbeitstagen steigend um einen Tag bis zu 8 Tagen.(1) Auch der württembergische Forstarbeitertarif gewährte den Waldarbeitern bis zu 7 Tagen Urlaub nach 6 und mehr Dienstjahren, wenn in den vorausgegangenen 2 Kalenderjahren zusammen mindestens 3200 Lohnstunden bei der Staatsforstverwaltung ausgeführt worden waren.(2)

In den anderen Staatsforstverwaltungen, namentlich in Hessen und Baden fanden sich sinngemäße Bestimmungen. Nur Oldenburg und Schaumburg-Lippe hatten ihre Urlanubsbestimmungen denen Preußens angeglichen.

Auch in anderen Tarifen der Industrie und der Landwirtschaft richtete sich die Dauer des Urlaubs regelmäßig nach der Anzahl der Jahre, die der Arbeiter im Betriebe beschäftigt war; natürlich ist dabei zu berücksichtigen, daß hier eine dauernde Beschäftigung während des ganzen Jahres

---

1) Vergl. Landarbeiterarchiv Nr. 5/3.Jg. S. 190
2) Ebenda.

besteht.

Eine derartige Staffelung der Urlaubslänge bringt aber eine gerechte Behandlung der regelmäßig und ständig beschäftigten Waldarbeiter mit sich und stellt deshalb eine Belohnung ihrer dauernden Betriebszugehörigkeit dar.

Die neue Regelung über den Erholungsurlaub in der Tarifordnung für Gefolgschaftsmitgieder der Staatsforstverwaltungen vom 1.4.1938 faßt nicht nur die früheren unterschiedlichen Bestimmungen zu einem einheitlichen Urlaubsrecht in allen Staatsforstbetrieben Deutschlands zusammen, sondern berücksichtigt bewußt die oben geschilderten Grundsätze einer Staffelung der Urlaubslänge nach zurückgelegten Dienstjahren. Außerdem berücksichtigt sie das Alter der Gefolgschaftsmitglieder in angebrachter und begrüßenswerter Weise und gewährt bis zu 18 Tagen Urlaub nach Maßgabe der nachstehend kurz behandelten Bestimmungen:

Es werden zwei Altersgruppen unterschieden, von 16 - 21 Jahren und von 22 Jahren und darüber. Die Regelung des Urlaubs jugendlicher Gefolgschaftsmitglieder entspricht der,die in der Tarifordnung B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst(Arbeiter)vom 1.4.1938 getroffen ist.(1) Vor Vollendung des 16. Lebensjahres wird der Höchsturlaub mit 18 Arbeitstagen gewährt. Die Urlaubsdauer fällt mit zunehmendem Alter und beträgt nach Vollendung des 19.Lebens-

---

1) Durch Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 15.Juni 1939 (RGBlII S.1029) sind die Vorschriften des § 21 des Jugendschutzgesetzes vom 30.4.1938 (RGBl I,S.437) über den Urlaub, sowie die zugehörigen Durchführungsvorschriften des vierten Abschnitts des Jugendschutzgesetztes auch auf die Forstwirtschaft ausgedehnt worden.

jahres 7 Arbeitstage.- Nehmen Jugendliche mindestens 10 Tage an Lagern oder Urlaubsfahrten teil, die von der Hitlerjugend geführt werden, so erhöht sich der Urlaub der Jugendlichen unter 18 Jahren auf 18 Arbeitstage.

Mit Vollendung des 22. Lebensjahres beginnt die Urlaubsdauer zu steigen, je nach dem Lebensalter, und erreicht mit Vollendung des 40.Lebensjahres die Dauer von 14 Arbeitstagen. Hierzu tritt wenn bis zum Ende des Urlaubsjahres

das 5. Dienstjahr vollendet ist, ein Zusatzurlaub von insgesamt 2 Arbeitstagen
das 10.Dienstjahr vollendet ist, ein Zusatzurlaub von insgesamt 3 Arbeitstagen,
das 15.Dienstjahr vollendet ist, ein Zusatzurlaub von insgesamt 4 Arbeitstagen.

Schwerbeschädigte erhalten hierzu einen Zusatzurlaub nach Maßgabe der Bestimmungen der Allgemeinen Dienstordnung für die Staatsforstverwaltungen (ADOST.).

II. Lohnfortgewährung in besonderen Fällen.

Nachstehend werden diejenigen Bestimmungen behandelt, die die Bezahlung von Lohn bei Arbeitsversäumnis infolge Krankheit oder Todesfall seiner Familienmitglieder, Entbindung der Ehefrau, Wohnungswechsel, Teilnahme an amtlich angeordneten Wahlen und Terminen, Teilnahme oder Einberufung zu militärischen Übungen usw. zum Gegenstand haben. Die älteren forstlichen Tarife enthielten hierüber zahlreiche Bestimmungen, die aber in den einzelnen Staatsforstbetrieben sehr verschieden waren. Auch hier ist im Jahre 1938 die erwünschte Vereinheitlichung erfolgt

Nach den Bestimmungen der Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen vom 1. April 1938 erhalten die Waldarbeiter bei jeder durch Erkrankung oder Unfall hervorgerufenen Dienstunfähigkeit K r a n k e n b e z ü g e vom ersten Tage, an dem eine volle

Dienstschicht versäumt wird, an; diese betragen 90 % des Zeitverdienstes, der in der Zeit verdient worden wäre, wenn das Gefolgschaftsmitglied gearbeitet hätte. Die Krankenbezüge werden in einem Wirtschaftsjahr für höchstens 1/10 der im vorigen Wirtschaftsjahr tatsächlich abgeleisteten Arbeitstage gezahlt. Bei Betriebsunfall werden sie in voller Höhe gewährt.

Die Fälle, in denen auch ohne Arbeitsleistung die Dienstbezüge bezahlt werden, sind in der Allgemeinen Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.) vom 1.April 1938 besonders eingehend geregelt und gelten auch für alle Staatsforstarbeiter.Mit dieser Regelung will man einerseits dem Gefolgschaftsmitglied, soweit es irgend möglich ist,entgegenkommen, aber andererseits auch die Verwaltung vor allzuweit gehender Inanspruchnahme schützen. Es handelt sich hier um Fälle, in denen sowohl das öffentlichen oder dienstlichen Interesse als auch im Interesse der Dienstkameradschaft oder der eigenen Person des Gefolgschaftsmitgliedes diesem das Fernbleiben vom Dienst billigerweise gestattet werden muß unter Fortzahlung der Dienstbezüge. (1)

---

1) Die Dienstbezüge werden in folgenden Fällen fortbezahlt:

a) bei Wohnungswechsel bis zu 1 Tag;
b) bei Umzug aus dienstlichen Gründen bis zu 2 Tagen;
c) bei Einberufung zur Verpflichtung oder Ablegung von Prüfungen auf Anordnung und im Interesse der Verwaltung etc.;
d) bei Heranziehung zu Übungen des Luftschutzes,der Wasser- oder Feuerwehr und der Wehrmacht;
e) bei Ausübung des Wahlrechtes;
f) bei Teilnahme an Reichstagssitzungen und Sitzungen des Treuhänders der Arbeit;

In den früheren Tariferdnungen fanden diese Fälle eine nur ungenügende Regelung, man berief sich vielmehr auf die Vorschriften des §616 BGB, wonach der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruches auf Vergütung nicht dadurch verlustig wird, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund, ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Diese Vorschrift ist allerdings dispositiver Art und ist auch in fast allen Tarifordnungen stark eingeengt worden. Die neue Regelung der Arbeitsversäumnis tritt nunmehr an die Stelle dieser Vorschriften und regelt in klarer Weise die Rechte der Gefolgschaftsmitglieder. Außer den in der Allgemeinen Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder bei öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vorgesehenen Fällen werden in der Forstwirtschaft die Dienstbezüge auch an den Vorabenden des Neujahrs-, Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfestes für die durch die Verkürzung auf sechs Stunden ausfallende Arbeitszeit fortbezahlt. Ebenso auch dann, wenn bei Zeitlohn infolge Unwetters mit Zustimmung des zuständigen Forstbeamten die Arbeit vormittags abgebrochen wird, für die restlichen Stunden eines halben Tages, wenn sie nachmittags abgebrochen wird, für die

g) bei Teilnahme an Sitzungen der Gemeinderäte etc.;
h) bei Teilnahme an Beisetzungen von Betriebsangehörigen, wenn es der Dienst gestattet;
i) bei Erkrankung der Eltern, Ehegatten oder Kinder bis zu 4 Tagen;
k) bei Wahrnehmung amtlicher Termine (z.B. gerichtlicher, militärischer - Musterung- polizeilicher);
l) bei Eheschließung des Gefolgschaftsmitgliedes oder seiner Kinder;
m) bei Niederkunft der Ehefrau 2, auch 3 Tage
n) bei Tod der Eltern, Kinder, Ehegatten.

estlichen Stunden des ganzen Arbeitstages.(1)

III. Bezahlung der in die Woche fallenden gesetzlichen Feiertage.

ür die in die Woche fallenden gesetzlichen Feierage wurde in den früheren Tarifen der Zeitlohn ur dann gewährt, „sofern der Waldarbeiter wenigtens 120 Tage im vorhergehenden Wirtschaftsjahr ei der Waldarbeit beschäftigt gewesen ist und an am diesen Feiertagen vorhergehenden und nachfolenden Werktage für die Staatsforstverwaltung arbeitet oder auf Lohnfortgewährung nach den bestehenden Bestimmungen Anspruch hat". Diese Vorschriften waren in Preußen, Braunschweig, Oldenburg und chaumburg-Lippe zu finden. In den anderen Staaten standen ähnliche Bestimmungen oder sie fehlten anz.

Die Allgemeine Dienstordnung für die Staatsrstverwaltungen vom 4. Mai 1938 stellt für die zahlung der reichsgesetzlichen Wochenfeiertage ue Grundlagen auf.

Zunächst muß darauf hingewiesen werden, daß urch Anordnung zur Durchführung des Vierjahresllanes über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 3. ezember 1937 (2) für fünf Wochenfeiertage der egelmäßige Arbeitslohn in allen Gewerben zu zahen ist; es handelt sich hier um die Feiertage: eujahr, Oster- und Pfingstmontag, 1. und 2.Weihachtsfeiertag. Darüberhinaus wird den Waldarbeitern in den Staatsforsten am Karfreitag,Himmelahrtstag und Bußtag der Lohn für die ausfallende rbeitszeit als Zeitlohn gewährt,wenn das Beschäftigungsverhältnis vor und nach dem Feiertag fortestanden hat.

---

1) Vergl. §7 der Allgemeinen Dienstordnung für die Staatsforstverwaltungen (ADOSt.)v.4.5.38.
2) Reichsanzeiger Nr.280 vom 4.12.1937.

Am Nationalen Feiertag des deutschen Volkes erhält jedes Gefolgschaftsmitglied die ausfallende Arbeitsstunden im Zeitlohn bezahlt.(1)

gg. Besondere Vergünstigungen

I.Gewährung von Brenn-,Nutz- und Werkholz.

Neben dem Barlohn wird den Arbeitern in der Forstwirtschaft Natural-Lohn unter der Bezeichnung „Vergünstigungen" gewährt. Bevor ich auf die heutige Regelung dieser Vergünstigungen, die für die Waldarbeiter von außerordentlicher Bedeutung sind eingehe, sei kurz der Entstehung und geschichtlichen Entwicklung dieser Bezüge gedacht.

Die Gewährung von Nutz-,Schirr- und Brennholz, Waldweide, Waldgräserschnitt, Streu,Torf, Kien usw. an die in der Nähe der Wälder wohnende Bevölkerung ist ein Recht,das weit zurückreicht und mit zunehmender Ablösung des Rechtes an den Wäldern mehr und mehr eingeschränkt wurde. Diese Nutzungen wurden in späteren Jahren den Holzhauern als Vergünstigungen neben den sehr niedrigen Barbezügen gewährt und von diesen oft höher geschätzt, als der verdiente Barlohn selbst. Die besonderen unentgeltlichen Berechtigungen, deren ältestes das Recht auf Feierabendholz war, wurden den Arbeitern zu Anfang des 19. Jahrhunderts ganz entzogen. Erst mit dem Ausgang desselben Jahrhunderts ging man allmählich dazu über, neben den Barlohn wieder besondere Vergünstigungen zu gewähren, bis mit dem Umsturz im Jahre 1918 neue Grundlagen für die Gewährung der besonderen Vergünstigungen neben dem Barlohn aufgestellt wurden.Entsprechende Bestimmungen wurden in den einzelnen Staatsforstarbeiter-Tarifverträgen aufgenommen.

In diesen Tarifen bildete sich allmählich

---

1) Gesetz über die Lohnzahlung am Nationalen Feiertag des deutschen Volkes vom 26. April 1934 (RGBl.I S.337).

ein bis ins einzelne gehendes Recht auf Holzzuteilung für die Forstarbeiter heraus, das heute noch - von kleinen Änderungen abgesehen - unverändert gilt.

Für Preußen bildet die Ergänzende Dienstordnung vom 4.5.1938 die Rechtsgrundlage für diese besonderen Vergünstigungen. Danach wird den beim Einschlag beschäftigten Waldarbeitern für ihren Bedarf Holz zur Herstellung von Arbeitsgeräten für die Waldarbeit (z.B. für Axt-,Beil-,Spaten-, Hackenstiele, für Keile, Schlitten, Rückkarren und dergl.) freihändig gegen Bezahlung der Hälfte des Taxpreises abgegeben. Für ihren sonstigen Wirtschaftsbedarf wird den Arbeitern Nutzholz zum Durchschnittspreise abgegeben. Brennholz wird an alle Gefolgschaftsmitglieder für den eigenen Verbrauch im laufenden Wirtschaftsjahr abgegeben ohne Rücksicht darauf, ob sie einen eigenen Haushalt haben oder nicht; und zwar bei einer Arbeitszeit von über 15 Tagen ein Raummeter weiches Knüppelholz oder fünf Raummeter Reisig II. oder III.Klasse, über 30 Tagen zwei Raummeter weiches Knüppelholz und 5 Raummeter Reisig derselben Klassen.Bei jeden weiteren 15 Tagen steigt die Holzmenge jedesmal um 1 Raummeter weiches Knüppelholz und erreicht mit 240 Tagen den Höchstsatz von 16 Raummetern weiches Knüppelholz und 5 Raummetern Reisig II. oder III. Klasse.

Statt Weichholz kann auch Hartholz nach vorgeschriebenem Verhältnis gegeben werden, statt Knüppelholz auch Scheitholz im Verhältnis 4 : 3 oder Reiserknüppel im Verhältnis 1 : 2 gegeben werden. Kann der Bezirk bei angemessener Berücksichtigung der übrigen Bedürfnisse das Holz nicht liefern, oder verzichtet das Gefolgschaftsmitglied mit Zustimmung des Forstamtes auf die Lieferung des Brennholzes, so erhält es hierfür den Taxpreis vergütet.

Der Weiterverkauf des gelieferten Holzes, auch die unentgeltliche oder teilweise Überlassung

an andere ist verboten. Bei Zuwiderhandlunge
ein Ausschluß von der weiteren Holzzuteilung
Anspruch auf Entschädigung erfolgen.
Diese Bestimmungen gelten auch für Oldenburg
Schaumburg-Lippe. In den anderen Staatsforst
waltungen bestehen den jeweiligen Verhältnis
angepaßte Bestimmungen über die Holzzuteilun

II. Sonstige Vergünstigungen.

An dieser Stelle sind noch die sonstigen
günstigungen, die den Waldarbeitern neben de
Holzzuteilung gewährt werden, wie die Pacht
Land und Wiesen, die Gewährung von Waldgras
Streu und andere Nutzungen besonderer Wertsc
zung kurz zu erwähnen. Diese Vorteile wurden
Anfang des 19.Jahrhunderts in nur ganz besch
tem Umfange gewährt. Erst in den 70-er Jahre
vorigen Jahrhunderts wurde eine Erweiterung
diesbezüglichen Bestimmungen vorgenommen. Da
bildeten diese Vergünstigungen einen vertra
zu beanspruchenden Teil des Lohnes. Heute si
sie reine Vergünstigungen neben dem Barlohn,
auch die Holznutzungen.

Diese „sonstigen Vergünstigungen" waren
den meisten Tarifverträgen der Forstverwaltu
nur zum Teil geregelt. In den Tarifen für Ba
Hessen, Sachsen und Württemberg bestanden hi
über überhaupt keine Bestimmungen. In den St
ten Braunschweig, Bayern, Lippe, Mecklenburg
Oldenburg, Preußen, Thüringen und Schaumburg
Lippe wurden den Arbeitern einzelne dieser N
turalleistungen nur gegen Entgelt abgegeben.
Nur in Anhalt wurde den ständigen, verheirat
Arbeitern ein halber Morgen Grasnutzung im W
von RM 10.- unentgeltlich gewährt. Die ständ
Arbeiterinnen erhielten die Hälfte.(1)

Daß gerade diesen Vergünstigungen und Nu
gen besondere Bedeutung zukommt, geht daraus
vor, daß in der Allgemeinen Dienstordnung fü

---

1) Vergl. Landarbeiterarchiv Nr. 5/3.Jg.S.19

Staatsforstverwaltungen vom 4.5.1938 darauf hingewiesen wird, daß bei Verpachtungen von Ackerland und Wiesenländereien die Waldarbeiter, soweit ein Bedürfnis vorliegt, vorzugsweise zu berücksichtigen sind. Denn es soll jedem ständige Waldarbeiter, wenn genügend Land vorhanden ist, die Möglichkeit zur Viehhaltung und zu einer kleinen Wirtschaft gegeben werden. (vgl. §10 ADOSt.)

hh) Entschädigungen für Oberholzhauer und Vorarbeiter.

Für die Tätigkeit dieser Leute, die u.a. darin besteht, die Holzhauer zur Arbeit zu bestellen, den Lohn abzuholen und auszuzahlen, das geschlagene Holz aufzumessen und zu nummerieren, wurde ihnen noch bis in die neueste Zeit hinein gestattet, eine Entschädigung von 4 - 6 %, vielfach sogar von 8 % der aufkommenden Löhne der ihnen unterstellten Arbeiter von der auszuzahlenden Lohnsumme abzuziehen.

Dieser Zustand ist in Preußen durch Verfügung vom 9.Januar 1919 und in allen anderen Ländern gleichzeitig abgeschafft worden. Die Entschädigung für die Tätigkeit der Oberholzhauer (Haumeister) ist seitdem auf die Staatskasse übernommen worden. In den Tarifen der Staatsforstverwaltungen wurden die Entschädigungen für die Tätigkeiten dieser Leute geregelt.Nach den Bestimmungen der Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen und der hierzu ergangenen Dienstordnungen kommen für die Tätigkeite der Haumeister und Vorarbeiter folgende Zuschläge zum Zeitlohn in Betracht :

20 v.H. für Haumeistertätigkeit
(EDO.Bay: § 1) s.Fußnote „a" nächste Seite.
30 v.H. für Lohnzahlungsgeschäfte der Haumeister (EDO.Bay.§1)
10-20 v.H. für Vorarbeiter bei Zeitlohnarbeit

20-29 v.H. für Hilfeleistung beim Vermessen u
Nummerieren, bei Schlagabnahme und
Hiebauszeichnung, wenn die Akkord-
arbeit unterbrochen wird.

Die Festsetzung solcher Zuschläge zum Zeitlohn ist den einzelnen Forstverwaltungen überlassen worden. Die Bestimmungen des §7(Sonderlöhne) der Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen vom 1.April 1938 stellen Rahmenbestimmungen dar, deren Ausführung den einzelnen Dienstordnungen der Länder überlassen ist.

ii) Verdienstauszeichnungen.

Die Gewährung von Dienstauszeichnungen bildet einen nicht unwesentlichen Bestandteil der Entlohnung der Waldarbeiter. Solche Auszeichnungen werden den Arbeitern für langjährige Dienstzeiten teils in ideeller Form als Ehrenzeichen, Diplome oder Anerkennungsurkunden,teils in materieller Form als Dienstprämien bei der Vollendung einer bestimmten Dienstzeit in verschiedener Höhe gewährt. Hierdurch werden der Waldarbeit die Arbeitskräfte nicht nur erhalten, sondern es wird auch die Arbeitsfreudigkeit der Gefolgschaftsmitglieder gehoben; denn gerade die Gewährung von Verdienstprämien auf dem Arbeitslohn als Basis oder auf dem Fleiß - gemessen nach Zeit und Leistung - „kann wirken als Fähigkeits-, Gefährlichkeits- und Gewissenhaftigkeitszulage, als Belohnung mustergültiger Zusammenarbeit von Rotten, als Anerkennung für nachahmenswerten Schutz von durch Fällung von Nachhiebsmaterial gefährdeten Kulturen und Neubesamungen“ ..(1) Auch können Prämien in gestuften Prozentsätzen vom Monats- oder Jahresverdienst nach Beendigung des Fäl-

---

1) Vergl. Weiger, a.a.O. S.132 ff.
(a)Vergl.Ergänzende Dienstordng.f.d.Bayr.Staatsforstverwaltg. v.14.5.38.Fz.Min.Bl.1938 S.65

lungsbetriebes, nach Fertigstellung des Hiebes, der Kultur oder des Weges, oder auch zu Weihnachten gewährt werden. Schließlich sind auch Tagesschichtprämien mit von Zeit zu Zeit steigenden Zulagen angebracht, die Arbeiter zu besonderer Leistung zu veranlassen und zugleich einen ständigen Forstarbeiterstamm in den einzelnen Betrieben heranzuziehen.

Die Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltungen vom 1.April 1938 sieht die Möglichkeit vor, den Gefolgschaftsmitgliedern für langjährige Dienste nach einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren ein Treugeld zu gewähren. Die nähere Regelung ist der Allgemeinen Dienstordnung für die Staatsforstverwaltung überlassen. Danach werden den ständigen Waldarbeitern nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren mit mindestens 5000 Arbeitstagen RM 100.-, nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 40 Jahren mit mindestens 8000 Arbeitstagen RM 150.- als Treugeld gegeben. Waldarbeitern, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, wird ein verkürztes Treugeld gewährt; dieses beträgt nach 25 Jahren bei alljährlicher Beschäftigung innerhalb der Staatsforstverwaltungen an 60 Arbeitstagen RM 50.-, nach 40 Jahren RM 75.-. Die Ehrung der Dienstjubilare wird in besonders feierlicher Form vorgenommen; sie werden am Ehrentage vom Dienst unter Lohnfortzahlung befreit.

c. Die Grenzen der staatlichen Einflußnahme auf die Lohngestaltung in der Forstwirtschaft.

Nachdem die besonderen Interessenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelöst und die aus den Gewerkschaften historisch hervorgegangene Deutsche Arbeitsfront dem Kampf um Lohn- und Arbeitsbedingungen entzogen worden war, sah

sich der nationalsozialistische Staat veranlaßt weitgehend den sozialen Schutz und damit bestimmte Aufgaben der bisherigen Gewerkschaften und Verbände zu übernehmen. Er schuf die staatliche Institution der Reichstreuhänder der Arbeit und übertrug ihr die Findung und Setzung überbetrieblicher Arbeitsnormen. Jedoch scheint diese Einflußnahme des Staates auf die sozialpolitische Entwicklung in einem gewissen Widerspruch zu den programmatischen Ideen des Arbeitsordnungsgesetzes, das die Selbstverantwortlichkeit der am gleichen Werk beteiligten Menschen wiederherstellen will, zu stehen. Der Nationalsozialismus will besonders auch im Wirtschaftsleben die Werte der Persönlichkeit und der individuellen Leistung in den Vordergrund rücken und lehnt deshalb grundsätzlich ab, selbst wirtschaftlich tätig zu werden oder über das notwendige Maß hinaus die Wirtschaft zu regulieren und dabei die Entscheidungsfreiheit der wirtschaftenden Persönlichkeiten zu beschränken. - Nur dort, wo das Ziel der neuen Sozialordnung durch mancherlei Hindernisse und widerstrebende Kräfte beeinträchtigt und aufgehalten werden könnte, muß der Staat oft mehr, als es seinen Wünschen entspricht, in die Gestaltung der sozialen Verhältnisse eingreifen. - . Hier erwächst dem Treuhänder der Arbeit seine vornehmste Aufgabe, die allerdings weniger darin besteht, die Menschen für die neue Sozialordnung zu erziehen oder auf sie vorzubereiten, sondern vielmehr in erster Linie in der H e r b e i f ü h r u n g g e s e t z g e b e r i s c h e r u n d r i c h t e r l i c h e r E n t s c h e i d u n g e n ü b e r d i e l e b e n s w i c h t i g s t e n F r a g e n d e s s c h a f f e n d e n D e u t s c h e n V o l k e s . (1)

1) Steinle: „Der Treuhänder der Arbeit in der neuen Sozialordnung" S.12 ff. erschienen im D.A.F. Verlag, unveröffentlicht.

Mit der beginnenden Entwicklung einer neuen deutschen Sozialordnung war den Treuhändern der Arbeit durch Gesetz vom 19.Mai 1933 die Sorge für die Gestaltung des sozialen Lebens übertragen worden, ohne daß damals ihre Aufgaben dabei fest umrissen werden konnten. Ihre Tätigkeit bestand anfänglich in weitestem Maße aus Verwaltungs- und Betreuungsarbeit jeglicher Art; sie mußten in fast allen Fällen tätig werden, um regulierend und erziehend einzugreifen, da sowohl Menschen, als auch Organe für die zu erstrebende soziale Selbstverantwortung fehlten.- Als aber die neue Sozialordnung im Laufe ihrer Entwicklung durch das am 1. Mai 1934 in Kraft getretene Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit feste und konkrete Formen erhielt und die wirtschaftenden und schaffenden Menschen die betrieblichen Angelegenheiten nach dem Prinzip der sozialen Selbstverantwortung unter Führung der dazu berufenen Organe selbständig zu regeln begannen, wurde die Zuständigkeit der Treuhänder der Arbeit auf einzelne Aufgaben beschränkt. Allein das Arbeitsordnungsgesetz konnte auf die segensreiche und bewährte Einrichtung des Treuhänders der Arbeit keinenfalls verzichten,sondern konnte ihm bei seinem Erlaß am 20.Januar 1934 bereits festumrissene Aufgaben innerhalb des Rahmens der neuen Sozialordnung zuweisen,(1) mußte aber im Zuge ihrer Entwicklung die Möglichkeit weiterer Aufgabenstellung für den Treuhänder der Arbeit offenlassen (2). Allerdings ließ sich die Tätigkeit des Treuhänders der Arbeit nicht plötzlich auf die neuen festumrissenen Aufgaben beschränken; dies konnte vielmehr nur allmählich Hand in Hand mit der Entwicklung und dem Ausbau der Deutschen Arbeitsfront vor sich gehen.

---

1) Vergl. §19 Abs. 1 A.O.G..
2) Vergl. §19 Abs. 2 A.O.G..

Mit der Anordnung des Führers und Reichs
lers über Ziele und Aufgaben der Deutschen Ar
front vom 24. Oktober 1934 und in noch weiter
Maße mit der Entwicklung des Grundsatzes der
alen Selbstverantwortung auf Grund der Leipzi
Vereinbarung vom 21.März 1935 waren die frühe
verwaltungsmäßigen Betreuungs-,Erziehungs- ur
Beeinflussungsaufgaben des Treuhänders der Ar
- der also in jeder Form für die Erhaltung ur
Sicherung des Arbeitsfriedens zu sorgen hatte
der Organisation der Deutschen Arbeitsfront,s
wie den Organen der sozialen Selbstverwaltung
übertragen worden. Diese Aufgaben gehören als
heute nicht mehr zu dem Aufgabengebiet des Tr
händers der Arbeit. Denn der klare Wortlaut d
§7 der Verordnung über die Deutsche Arbeitsfr
überträgt das Schwergewicht der sozialpolitis
Verantwortung und Aufgaben der Deutschen Arbe
front, der nach dieser Bestimmung die Sorge i
die Sicherung des Arbeitsfriedens, für den Au
gleich der berechtigten Interessen und für di
Vertretung des gesamten schaffenden Volkes zu
Herbeiführung einer wirklichen Volks- und Lei
stungsgemeinschaft umfassend übertragen worde
ist.

Wenn auch §19 A.O.G. eingangs erwähnt,der Treuh
der der Arbeit habe für die Erhaltung des Arb
friedens zu sorgen, so ist diese Bestimmung k
nesfalls so auszulegen, daß der Treuhänder de
Arbeit generell für die Erhaltung des soziale
Friedens verantwortlich sei und daher für all
Funktionen auf dem Gebiet des sozialen Lebens
ja sogar der persönlichen Betreuung,Beeinflus
sung und Erziehung zuständig sei. An sich er
spricht eine solche Auslegung der geschildert
Entwicklung des Treuhänderamtes, kann aber de
heutigen Stand der Entwicklung der neuen Sozi
ordnung,die von dem Gedanken der sozialen Sel
verantwortung getragen ist, nicht gerecht wer
Diese Bestimmungen vermitteln vielmehr einen

gemeinen Leitgedanken d.h. eine Richtlinie, die besagt, in welchem Sinne die einzelnen, genau umschriebenen, konkreten Aufgaben des Treuhänderamtes zu erfüllen sind (1). Der Treuhänder der Arbeit nimmt in der neuen Sozialordnung die Stellung eines richterlichen Organes ein, das an erster Stelle zur Verwirklichung des Prinzips der sozialen Gerechtigkeit dort berufen ist, wo die Menschen der Arbeit nicht von sich aus und unter Führung der Deutschen Arbeitsfront die erwünschte Sozialordnung herbeiführen oder einhalten. Er ist oberster Sozialrichter über die lebenswichtigsten Fragen des schaffenden Volkes und hat als solcher die Aufgabe - nicht etwa über Einzelfälle zwischen zwei uneinigen Partnern zu urteilen -, Entscheidungen über wichtige, soziale Lebensfragen eines Betriebes, eines Wirtschftszwei-

---

1) Die in der Abhandlung „Der Treuhänder der Arbeit als Organ der neuen Sozialordnung"(Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig) zum Ausdruck kommende Auffassung, daß als eine Funktion der Treuhänder der der Arbeit „die Herstellung unmittelbarer menschlicher Beziehungen"bezeichnet wird, ist zu weitgehend; denn damit würde der Treuhänder der Arbeit gerade das, was er nicht sein soll, nämlich Verwaltungsbeamter u. Generalbevollmächtigter für die Betreuung u. Befriedung der schaffenden Menschen. Vergl. auch Mansfeld-Pohl, Anm. 1 zu §19 AOG.

ges oder gar eines geschlossenen Wirtschaftsgebietes innerhalb seiner regionalen Zuständigkeit zu treffen. Er hat in ganz besonderem Maße seine Entscheidungen auf die Wahrung des Prinzips der sozialen Ehre, der Gleichberechtigung und der Selbstverantwortung abzustellen und als höchste Instanz unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse seine Maßnahmen zu treffen, jedoch nur dort, wo staatliche Eingriffe dringend erforderlich sind, und die sonstigen Einrichtungen zur Erhaltung des sozialen Friedens nicht ausreichen.(1)

Diese entscheidende Stellung des Treuhänder der Arbeit bringt §19 A.O.G. auch klar zum Ausdruck, indem es heißt, daß der Staat die letzte Entscheidung in allen wichtigen sozialen Angelegenheiten durch das Treuhänderamt übernimmt. Der Staat überträgt somit dem Treuhänder der Arbeit die Befugnis, Entscheidungen zu treffen, d.h. Richter zu sein (2). Auch der Erlaß von Tarifordnungen und Richtlinien gehört zweifellos in den Bereich seiner richterlichen Tätigkeit; denn hier trifft der Treuhänder der Arbeit Entscheidungen über die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen.

Wir haben gezeigt, in welcher Weise im vergangenen System unter schweren Kämpfen von Partei zu Partei unter Benutzung aller verfügbaren Mittel Tarifverträge und Lohnvereinbarungen zustande kamen. Um das Wiederaufleben dieser Mißstände und Gegensätzlichkeiten im Arbeitsleben

---

1) Vgl. Steinle, a.a.O. S.27 ff.

2) Dieses geht auch aus dem Wortlaut des §19 AOG Ziffer 1-7 hervor, in welchem immer wieder von der vom Treuhänder der Arbeit zu treffenden Entscheidung die Rede ist.

zu verhüten,wurde einer staatlichen Einrichtung, dem Treuhänderamt, die Festsetzung und Bestimmung von Arbeitsbedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen übertragen. Damit wurden sämtliche anderen Organe von der Bildung und Gestaltung der Arbeitsverträge und Arbeitslöhne ausgeschaltet und dem Treuhänder der Arbeit allein die Schaffung und Setzung autonomer Rechtsnormen übertragen,um damit gleichzeitig eine ordnungsgemäße,organische Lenkung der gesamten Wirtschaft vorzunehmen.(1)

---

1) Vergl. auch Steinle, a.a.O. S.23 ff.

5. Kapitel.

Vergleich der Löhne der preußischen Staatsforstarbeiter mit den Löhnen von Waldarbeitern anderer Staatsforstverwaltungen und den Löhnen der Landwirtschaft und Industrie.

Vergleichen wir nunmehr die Löhne der Staatsforstarbeiter einiger deutscher Länder seit dem Jahre 1923, wie sie uns die Tabellen 6 u. 7 zunächst vermitteln. Während Tabelle 6 die höchsten Lohngruppen(Spitzenlöhne) wiedergibt, enthält Tabelle 7 die niedrigsten Lohngruppen einschließlich der Sozialzuschläge und sonstiger Zulagen. Aus beiden Darstellungen entnehmen wir folgendes:

Wie wir bereits an anderer Stelle schilderten (1), liegen die einzelnen Lohngruppen in Preußen um je einen Reichspfennig, in Bayern um drei bis sieben Reichspfennige(1928 sogar um 5-13) und in Württemberg um je fünf Reichspfennige voneinander. Während nun Preußen - wie aus den Tabellen ersichtlich - mit den Spitzenlöhnen (höchsten Lohngruppen) einerseits besonders seit dem Jahre 1928 weitaus an tiefster Stelle liegt, stehen Bayern und Württemberg in der untersten Lohngruppe anderseits erheblich niedriger. Das ist jedoch erklärlich und darauf zurückzuführen, daß die Lohngruppenspanne, d.h. die Spanne zwischen der niedrigsten und der höchsten Lohngruppe in Preußen nur 3 Reichspfennige, in Bayern dagegen 13 Reichspfennige(1922 sogar 22 Rpfg.) und in Württemberg 15 Reichspfennige beträgt.- Unterliegt daher noch einem Zweifel, ob es richtig ist, da

---

1) Vergl. unsere Ausführungen auf S.91 ff.

inem so weiten Gebiet wie in der preußischen
tsforstverwaltung, in dem doch zumindest die
chen Unterschiede in den Lebensbedingungen
anden sind wie in den räumlich weitaus klei-
n Gebieten der Staatsforstverwaltungen von
rn und Württemberg, nur so geringe Lohnunter-
ede bestehen ? -

Bei den drei übrigen dargestellten Ländern
noch folgendes beachtlich:
end Baden im Vergleich zu Preußen auf beiden
llen gleichmäßig hoch liegt, liegen Sachsen
Thüringen in Tabelle 6 in der Mitte, in Tabel-
jedoch ebenfalls hoch.

Zur Ermöglichung eines Vergleiches der Löhne
Staatsforstarbeiter der einzelnen Länder mit
der gewerblichen Arbeiter ist in Tabelle 6
ohnentwicklung für die Hilfsarbeiter im Holz-
be, also besonders hoch entlohnte Arbeiter,
ir die gewerblichen, ungelernten und gelern-
rbeiter im Durchschnitt aus 12 Gewerben ange-
. Dabei ist festzustellen, daß besonders in
utschland die Löhne der Forstarbeiter sich
nigen der gewerblichen Arbeiter weit mehr an-
ichen haben als in Preußen. Dabei muß auch be-
sichtigt werden, daß die Löhne der Forstar-
er selbst als Spitzenlöhne doch überwiegend
lichen Verhältnissen angepaßt sind, während
gen die Löhne der gewerblichen, ungelernten Ar-
er als Durchschnittslöhne von meist großen
ten ermittelt wurden (1).

In Tabelle 8 wird die Steigerung der Staats-
tarbeiterlöhne und der Löhne von gewerblichen
itern mit dem Lebenshaltungsindex verglichen;
zwar zuerst auf der Grundlage des Jahres 1913

---

rmittelt und aufgestellt von Professor Eberts
„Die Waldarbeiterfrage", Jahresbericht des
utschen Forstvereins 1931 Seite 179/180.

sodann auf derjenigen vom 1.Januar 1925. Dabei ist festzustellen, daß die Forstarbeiterlöhne gegenüber dem Jahre 1913 ganz erheblich stärker gestiegen sind, als diejenigen der Holz- und Bauarbeiter; am auffälligsten in Baden.Preußen und Bayern kommen sich einander mehrfach nahe. Festzustellen ist auch, daß alle Löhne - die der Forstarbeiter aber besonders - weit stärker gestiegen sind, als der Lebenshaltungsindex (1). Die Vergleichsbasis 1.Januar 1925 mußte deshalb herangezogen werden, weil für das Jahr 1913 die Löhne der Forstarbeiter aus der Statistik nicht ohne weiteres zu entnehmen waren,sondern nur errechnete Annäherungswerte darstellen (2). Seit dem Jahre 1925 ist die Steigerung der Löhne der Waldarbeiter und der genannten gewerblichen Arbeiter sehr viel gleichmäßiger.

Am auffälligsten ist dieses bei den Forstarbeitern in Preußen und Baden. Sie wirkt sich allerdings für alle genannten Löhne sehr viel stärker gegenüber dem bis zum Jahre 1929 langsam steigenden, dann aber allmählich sinkenden Lebenshaltungsindex aus.

Für eine vergleichende Betrachtung der Kaufkraft der Löhne von Staatsforstarbeitern, Privatforstarbeitern, Landarbeitern im Verhältnis zu einigen Lebensmittelpreisen haben wir ein Gebiet (Hessen) herausgegriffen. Bei einem Vergleich der gewonnenen Zahlen in Tabelle 9 ergibt sich, daß in Kurhessen die Löhne der Staatsforstarbeiter ziemlich übereinstimmen. Sie sind in Kurhessen allerdings um 15 - 20 % höher als die Privatforstarbeiterlöhne und liegen ca. 40 - 70 % über den Landarbeiter-Löhnen. Selbst eine wesentlich höhere Berechnung der Deputate würde hieran kaum et-

---

1) Vergl. Eberts, 1931 a.a.O. S.180
2) Vergl. denselben ebenda.

was ändern. Auch im Vergleich zu der Preisentwicklung der drei Hauptnahrungsmittel, Brot, Rindfleisch und Kartoffeln, ist die Steigerung der Forstarbeiterlöhne seit dem Jahre 1925 eine unverhältnismäßig hohe gewesen. Diese Entwicklung war jedenfalls bis zum Jahre 1931 zu beobachten.

Die bis 1931 stärker gestiegenen Löhne der Staatsforstarbeiter, gemessen an der Entwicklung der Löhne der Privatforstarbeiter, der Landarbeiter, der Industriearbeiter und auch des Lebenshaltungsindexes, sowie an einzelnen Lebensmittelpreisen, haben sicherlich, wenn auch keineswegs in der Hauptsache, zu der damals sehr starken Verminderung der Reineinnahmen der Staatsforsten beigetragen. Dieses Mißverhältnis ist inzwischen durch die seit dem 1. Oktober 1931 in Preußen wie auch in anderen Ländern durchgeführten allgemeinen Lohnsenkungen behoben worden. Durch die Not der Zeit, besonders durch die wirtschaftliche Notlage der Forst-, insbesondere der Staatsforstwirtschaft waren diese Maßnahmen notwendig geworden.- Wir wiesen bereits darauf hin, daß sich in der Staatsforstwirtschaft immer mehr die Entwicklung von der Verwaltung zur Betriebswirtschaft vollzog; (1) eine Forstwirtschaft, die keine Erträge bringt, würde, auf die Dauer gesehen, nutzlos, wenn nicht sogar belastend sein. Die Arbeiter aber mußten sich mit einem Lohn begnügen, der in einer schweren Zeit ihnen das Auskommen und der Forstwirtschaft das Durchhalten ermöglichte (2).

Auch bei einem Vergleich der Stücklohnverdienste der Staatsforstarbeiter mit den Zeitlöhnen und den Sollverdiensten in der Forstwirtwirtschaft ist festzustellen, daß die Stücklohnverdienste in den Ländern Preußen, Bayern und Baden bereits seit dem Jahre 1924 die Sollverdienste fast ständig erheblich überstiegen haben.

---

1) Vergl. unsere Ausführungen Seite 57

2) Vergl. Eberts, 1931, a.a.O. S.183.

Sie sollten eigentlich 25 % über dem durchschnittlichen Stundenlohn bzw. über der Akkordgrundlage liegen, erreichten aber in Preußen eine Höhe von mindestens 35-40 %, in Bayern 35-60 % über der Akkordgrundlage (1). In Baden erreichten die Stücklohnverdienste nur die Höhe von 25-30 % ; dafür ist hier aber der Lohn absolut am höchsten. Für die für Preußen und Bayern aufgeführten Werte ist beachtlich, daß der Stundenlohn nach den Zeitpunkten seiner Neufestsetzung, der Stücklohnverdienst aber dagegen für das Wirtschaftsjahr angegeben ist, sodaß zur vergleichenden Betrachtung der während der Haupteinschlagsperiode gültige Zeitlohn herangezogen werden muß (2).

Schließlich sei in diesem Zusammenhang noch kurz auf die Entwicklung der Holzpreise je Festmeter verwerteter Gesamtholzmasse, der Holzwerbungskosten und der Roheinnahmen (beide ebenfalls auf einen fm.Gesamtholzmasse, allerdings des Einschlages, bezogen) in Preußen und Bayern hingewiesen. Bei einem Vergleich der in Tabelle 10 zusammengestellten Werte (3) ist festzustellen, daß die Werbungskosten seit dem Jahre 1922 fast ununterbrochen gestiegen sind u. in Preußen im Jahre 1929 das Zweieinhalbfache des Standes von 1912 erreicht hatten. Dagegen ist die Entwicklung der Reineinnahmen seit dem Jahre 1912 sehr uneinheitlich ähnlich wie die der Holzpreise seit dem Jahre 1924. Im Jahre 1929 sind sie in Preußen unter den Stand des Jahres 1912 gesunken; in Bayern erreichten sie bereits im Jahre 1928 nicht mehr den Stand des Jahres 1913.

Nach Eberts (4) errechnet sich der Anteil am

---

1) Vergl. Tabelle 3
2) So auch Eberts, 1931, a.a.O. S.181.
3) Aufgestellt von Prof.Eberts, 1931 a.a.O. S.190.
4) derselbe 1931, a.a.O. S.180.

Roherlös je Festmeter

	in Preußen			in Bayern	
	1912	1928	1929	1913	1928
für die Werbungskosten:	12%	17%	21%	14%	17%
für die Reineinnahmen	58%	44%	35%	52%	35%

Damit gestaltete sich das Verhältnis zwischen erzielten Holzpreisen, Werbungskosten und Reineinnahmen immer ungünstiger. Zur Feststellung inwieweit dieses Verhältnis eine Folge der ständig steigenden Löhne gewesen ist, ist ein Vergleich der Werbungskostensteigerung und derjenigen der Löhne seit dem Jahre 1912 (=100) ermöglicht; erstere ist in beiden Ländern in den Jahren 1925 bis 1926 sogar stärker als die Lohnsteigerung, bleibt aber dann in Preußen etwas, in Bayern im Jahre 1928 stark hinter den steigenden Löhnen zurück.
Die Gründe für diese Entwicklung mögen in einem Rückgang der Spanne zwischen Stücklohnverdienst und Tariflohn, in der zunehmenden Rationalisierung und in einer Leistungssteigerung zu suchen sein; jedoch dürfen auch die Änderungen in der Zusammensetzung des Durchschnittsfestmeters (Sortimentanteile) nicht unberücksichtigt bleiben (1).

---

1) Eberts 1931 a.a.O. S.180 u. 181.

III. Abschnitt

Lohntheoretische Erörterungen.

1. Kapitel
Allgemeines

Die Aufgabe dieser Arbeit, die Löhne der deutschen Waldarbeiter zu analysieren, verlangt auch ein Eingehen auf lohntheoretische Probleme da die wirklichen Ursachen der Lohnunterschiede nur auf Grund einer Erkenntnis des richtigen Lohngesetzes erklärt werden können. Soll aber über die Höhe der Löhne gesprochen werden, so muß in diesem Zusammenhang auch die Wirtschaftsordnung erwähnt werden, ist doch „die Lohngestaltung nur eine Funktion der Wirtschaftsordnung, und zwar eine ihrer wichtigsten".

„Das Lohngesetz gehört zur Kategorie der Wirtschaftsgesetze" (1). Diese wiederum werden - entsprechend der üblichen Gliederung des Gebietes der Volkswirtschaftslehre - nach 4 verschiedenen Bedeutungen unterschieden, wovon zwei sich auf das wirtschaftliche S e i n und die übrigen auf das wirtschaftliche S e i n s o l l beziehen. Die Lehre vom Sein behandelt die W i r t s c h a f t s g e s c h i c h t e und die W i r t s c h a f t s t h e o r i e, während die Lehre vom Seinsollen sich mit der W i r t s c h a f t s e t h i k und mit der W i r t s c h a f t s p o l i t i k befaßt. (2)

---

1) Vgl. P. Arndt, Lohngesetz und Lohntarif, 1926.
2) Wirtschaftshistorische Gesetze weisen geschichtliche Gesetz- und Regelmäßigkeiten im Wirtschaftsleben auf. Beispiel: 106 Knaben auf 100 Mädchen-Geburten (Geburtengesetz), Übervölkerungsgesetz oder Gesetz des Wirtschaftszyklus. Wirtschaftstheoretische Gesetze werden mit Hilf

Diese verschiedenen Bedeutungen werden auch dem Worte L o h n g e s e t z beigelegt, indem es aufgefaßt wird als:

a. wirtschaftshistorisches Gesetz; damit soll „eine bestimmte historische Entwicklung, und zwar eine Regelmäßigkeit der Lohngestaltung, oder eine Tendenz, die in ihr wahrnehmbar ist", bezeichnet werden. (1)(2)

b. wirtschaftstheoretisches Gesetz; hier waren es besonders zwei Theorien, die von bestimmten sozialen und individuellen Voraussetzungen ausgingen. die eine lehrte, daß die Höhe des Lohnes sich nach der Produktivität der Arbeit (im freien Wettbewerb) richte; die andere behauptete, daß die Produktivität auf die Lohnhöhe keinen Einfluß ausübe (3), die Höhe des Lohnes hän-

---

der abstrakten oder Isoliermethode gewonnen und gelten nur unter bestimmten Voraussetzungen (homo öconomicus, wirtschaftliches Prinzip, Marktkenntnis, freie Konkurrenz usw.) Beispiele: Produktionskostengesetz, Grundrentengesetz, Gesetz von Angebot und Nachfrage etc.) Wirtschaftsethische Gesetze sind weltanschaulich bedingte, sittliche Grundsätze des wirtschaftlichen Handelns. Beispiele: Gemeinnutz geht vor Eigennutz. Jedem das Seine! usw. Wirtschaftspolitische Gesetze sind „praktische Maßregeln für das wirtschaftliche Handeln". Beispiel: laissez faire! u.ä.. vgl. Arndt a.a.O. S.8.

1) vgl. P. Arndt, Der Arbeitslohn in China, 1937, S 8.

2) Die Optimisten behaupten, im 19. Jahrhundert hätten sich die Löhne ständig gehoben, während die Pessimisten die Ansicht vertraten, der Lohn folge immer der Linie des Existenzminimums.

3) Eine Steigerung der Produktivität- so wurde behauptet - komme nur den Besitzern der Produktionsmittel zugute. (vgl. P. Arndt a.a.O. S.8.)

ge vielmehr von den Reproduktionskosten der Arbeit ab.

c. wirtschaftsethisches Gesetz, das für die Verteilung des Sozialproduktes, besonders aber für die Bemessung des Lohnes bestimmte Grundsätze und Forderungen aufstellt. Auch hier haben sich zwei verschiedene Grundsätze herausgebildet; während der eine verlangt, daß sich der Lohn nach dem B e d ü r f n i s des Arbeiters richte, fordert der andere, daß die L e i s t u n g des Arbeiters maßgebend sein solle.

d. wirtschaftspolitisches Gesetz, wobei es darauf ankommt, daß zur Durchführung sozialer Postulate gewisse, für die gesamte Wirtschaft grundlegende Maßregeln getroffen werden, wie in Sonderheit Aufstellung der richtigen Wirtschaftsordnung (Plan- oder freie Marktwirtschaft ? u.ä.)

Wir wollen nunmehr an Hand der gezeigten Entwicklung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der deutschen Waldarbeiter historisch festzustellen versuchen, welche Beziehungen zu den einzelnen Lohngesetzen bestanden haben, wobei am zweckmäßigsten von dem praktisch grundlegenden Unterschied zwischen B e d ü r f n i s l o h n und L e i s t u n g s l o h n auszugehen sein wird.

Die Forderung des Bedürfnislohnes hat ihren Ursprung in dem Prinzip der G l e i c h h e i t aller (manuell) arbeitenden Menschen, wobei erwartet wird, daß es nach ihrer Verwirklichung Nichtarbeiter nicht mehr geben werde. Dem steht die Forderung des Leistungslohnes entgegen, das Streben nach U n g l e i c h h e i t oder auch individueller Freiheit der Lohngestaltung. Der Einzelne soll dadurch die Möglichkeit erhalten, durch Steigerung seiner Leistung seine Lebenshaltung zu verbessern. Der Bedürfnislohn ließ also einen sozialen Aufstieg innerhalb der Wirtschaft nicht zu, der Leistungslohn dagegen sollte den Aufstieg

wirtschaftlich Tüchtigen weitgehend ermöglichen(1).

Unsere Abhandlungen über die geschichtliche Entwicklung der Waldarbeiterschaft ließen erkennen, daß bei dem ersten Auftreten des Waldarbeiterberufes in der Zeit des Feudalismus eine fast völlige Rechtlosigkeit der Arbeiter - sowohl der selbständigen als auch der unselbständigen - herrschte, die sich vielfach unmittelbar aus der Leibeigenschaft heraus entwickelt hatte. Als Lohn erhielten sie nur das, was für den notwendigsten Bedarf ausreichte. Man gab ihnen eben nur den B e d ü r f n i s l o h n, der jedoch zu fleißiger und gewissenhafter Arbeit wenig Anreiz gab. Man erließ damals auch die vielen und empfindlichen Strafandrohungen in den Hauordnungen(2),

---

1) Nach P. Arndt (Der Arbeitslohn in China S.11) war wirtschaftspolitische Voraussetzung für den Bedürfnislohn die Planwirtschaft, unter der die Mehrheit der Menschen Jahrtausende gelebt hatte. Als Planwirtschaften der Vergangenheit bezeichnet er die „geschlossene Hauswirtschaft", die „Dorfwirtschaft" die „Stadtwirtschaft", den „Merkantilismus" u.a.. „Kein Bedürfnislohn ohne Planwirtschaft in irgendeiner Form"! Dagegen ist für den Leistungslohn die freie Marktwirtschaft Voraussetzung. (Vgl. Arndt, a.a.O.S.11.). Dabei ist aber zu beachten, daß der Begriff der Planwirtschaft in dem wirtschaftswissenschaftlichen Schriftum in verschiedenem Sinne aufgefaßt wird, und zwar wird unter Planwirtschaft ebenso die staatlich regulierte Individualwirtschaft, als auch die zentralistische Kollektivwirtschaft begriffen. (Vgl. Passow, Wörterbuch der Volkswirtschaft, Art. Wirtschaftsverfassung, Bd. III, S. 125ff; derselbe: Freie und gebundene Wirtschaft, 1932 Hannover; vgl. auch Gottl.-Ottilienfeld, Mythus der Planwirtschaft, Jena 1932.)

2) Vgl. Seite 53 der vorliegenden Arbeit.

denn die Arbeiter waren teilnahmslos und gleich
gültig und schlugen das Holz schlecht und rech
weil sie ja kein Interesse an der Arbeit hatte
und eine gesteigerte Arbeitsleistung nicht ihn
sondern nur ihrem Arbeitsherrn zugute gekommen
wäre.(1)

Voraussetzung des damaligen Bedürfnislohn
war die „feudale Form" der Planwirtschaft,(2),
sogenannte F r o n h o f s w i r t s c h a f t
deren Merkmale gerade die Gewaltherrschaft der
Feudalherren, die Dienst- und Abgabepflicht de
Untertanen, Flurzwang u.ä.waren.
Während sich im 18. und 19. Jahrhundert mit de
Übergang vom Feudalsystem zum Liberalismus die
Lage der Arbeiter im Handel und Gewerbe -vor a
lem in den Städten - wesentlich besserte(4),er
hielt sich gleichzeitig der Feudalismus auf dem
Lande und bei den Waldarbeitern in unvermin
derter Kraft auch während der ganzen merkanti-
listischen Zeit. Erst mit der fortschreitenden
Befreiung der ländlichen Arbeitskräfte wurden
auch hier allmählich die lähmenden Fesseln des
Prinzips des Bedürfnislohnes gelockert. Die Lö
ne der Waldarbeiter begannen, der größeren Lei
stung entsprechend, die nicht auch zuletzt die
Folge erhöhter Ansprüche der Holzkäufer bezüg-
lich der Qualität und der Sortimente des Holze
war(5), anzusteigen. So finden sich schon dama
mit der Steigerung der Produktivität der Arbei

---

1) Vgl. P.Arndt, Der Arbeitslohn in China, S.1
2) denselben a.a.O. S.16.
3) Vgl. K.Bücher, Die Entstehung der Volkswirt
4) Zuerst war es -nach P. Arndt,a.a.O.S.16-der
Unternehmerlohn, der der größeren Leistung ent
sprechend anstieg. Ihm folgte langsam der Lohn
der abhängig Beschäftigten.
5) Vgl. Seite 54 der vorliegenden Arbeit.

vielfach Ansätze zum Leistungslohn(1).Immerhin -so zeigt es die Lohnentwicklung deutlich- vermochte sich das harte Gesetz des Bedürfnislohnes bei den Waldarbeitern stellenweise noch bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts zu erhalten, weil gerade an leitender und maßgebender Stelle fast allgemein die Lehre vom „Nutzen der Armut" (utility of poverty) (2) immer noch vorherrschte. Erst der Ausgang des 19. Jahrhunderts brachte allgemein auch in die seither stark patriarchalisch gebliebenen Arbeitsverhältnisse der Waldarbeiter die stärkere Betonung individueller Freiheit, nachdem gleichzeitig infolge der vermehrten Industrialisierung eine andere Entwicklung und Zusammensetzung der Waldarbeiterschaft eingesetzt hatte. Die Vorherrschaft des Bedürfnislohnes hörte auf, und es begann die grundsätzliche Anerkennung des Leistungslohnes mit allen seinen fortschrittlichen Folgen. Das marxistische Schlagwort von der „Verelendung der Massen" war nicht mehr aufrecht zu erhalten, denn das Prinzip des Leistungslohnes hat dazu beigetragen, den Lebensstandard der arbeitenden Massen beträchtlich zu erhöhen und viele bedeutende Gründungen - geboren aus freier,sich entfaltender Unternehmerinitiative - zu ermöglichen.
Wenn auch die Überspitzung des liberalen Systems manche soziale Reformen und staatliche Eingriffe in das Wirtschaftsleben notwendig machte,so blieb der Grundsatz des Leistungslohnes unerschüttert. Zwei Ausnahmen bedeuteten eine gewisse Einschränkung dieses Prinzips, und zwar der F a m i l i e n l o h n oder Soziallohn (der Arbeiter sollte entsprechend der Größe seiner Familie Zulagen zum Leistungslohn erhalten) und die Festsetzung von M i n d e s t l ö h n e n, d.h. von reinen Bedürfnislöhnen, nach dem Mindestbedarf bestimmt,ohne

1) Vgl. P.Arndt,Der Arbeitslohn in China,S.18.
2) Vgl. denselben, a.a.O.S 18,Anm.9; E.S.Furness The position of the laborer in a System of nationalism, Boston 1920(zit. bei P.Arndt,ebenda.)

jedoch darüberhinaus den Grundsatz des Leistun
nes zu beschränken.

Das Prinzip des reinen Bedürfnislohnes wur
der kommunistischen Lehre immer wieder in enge
sammenhang gebracht mit den Reproduktionskoste
rien des Lohnes. Diese Theorien gehen von der
schen Vorstellung aus, daß die Arbeit bzw. die „
beitskraft" (Marx) eine „Ware" sei, und daß de
halb das Reproduktionskostengesetz der Preist
orie auch auf die am sogenannten „Arbeitsmarkt"
gebotene und begehrte Arbeitskraft angewandt w
den könne. Nach diesen Lohntheorien ist mithin
das Existenzminimum bestimmend für die Reproduk
onskosten der Arbeit bzw. der „Ware Arbeitskra
wobei es im Grunde gleichgültig ist, ob man mi
Marx' Theorie von der „industriellen Reservear
die Ursachen des Lohndruckes in einer solchen „
serve-Armee" sieht oder mit Lasalle eine absol
Übervölkerung annimmt (1). Der grundlegende Irr
dieser Theorien ist eben darin zu suchen, daß d
Arbeitskraft keine „Ware" darstellt - wie Marx
meinte -, „da sie an die Persönlichkeit des Men
schen gebunden ist, während die Ware von ihrem
Besitzer, wenn es zweckmäßig erscheint, getren
(versandt, geteilt, aufgespeichert) werden kan

Der Lohn folgt bei freiem Wettbewerb in Wi
lichkeit niemals dem Reproduktionskostengesetz.
Ebenso wenig kann er durch politische Maßnahmen
allein - wie die sogenannte Gewerkschaftstheori
meinte - auf die Dauer gesehen hoch gehalten we
den, wenn nicht der Stand der Produktivität ein

---

1) Vgl. P. Arndt: Die wirtschaftliche und sozia
Bedeutung der Heimarbeit, S. 53.
2) Vgl. P. Arndt, Handwörterbuch des Kaufmannes
Bd.I Art. „Arbeitslohn", S.157.

Volkswirtschaft dieses erlaubt.(1)
Damit kommen wir zu der Produktivitätslohntheorie, jener Lohntheorie, für die sich Ansatzpunkte schon bei Adam Smith finden, und die heute zur herrschenden Lohntheorie überhaupt geworden ist. Sie wird von englischen und amerikanischen Theoretikern vertreten, in Deutschland haben sie besonders T h ü n e n, D i e t z e l und A r n d t weiterentwickelt..(2)

Während John Stuart Mill in seiner elastischen Lohnfondtheorie die dauernde Gestaltung des Arbeitslohnes lediglich von einer einzelnen Bedingung - eben dem Lohnfond - abhängig gemacht hatte(3), gehen die neueren Lohntheoretiker von den auf den Arbeitslohn einwirkenden Gesamtumständen aus.

Ist es bei dem Arbeitslohn des selbständigen Arbeiters offensichtlich, daß sein Lohn von dem Ertrag seiner Arbeit, seiner Produktivität, abhängig ist, wobei zu beachten ist, daß es nicht nur auf die technische Leistung, sondern auf den Ertragswert der Arbeit ankommt,(4) so gilt dies ebenso sehr von dem unselbständigen Arbeiter; denn auch bei ihm wird die Entlohnung auf die Dauer gesehen von dem Ertrag seiner Arbeit bestimmt.(5) „ D e r L o h n s t e i g t u n d f ä l l t" eben - wie H. Dietzel sich ausdrückt - „ m i t

---

1) Vgl. Friedrich List, Das nationale System der politischen Ökonomie.
Vgl. E. Fähndrich, Der Entgeltschutz in der deutschen Heimarbeit, S.27.
2) Es sei darauf hingewiesen, daß auch die Grenznutzler auf dem Boden dieser Theorie stehen.
Vgl. im übrigen auch P. Arndt. Lohngesetz und Lohntarif, S. 118 ff.
3) Vgl. P. Arndt, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit, S.52.
4) Vgl. E. Fähndrich, a.a.O. S.28.
5) Vgl.P. Arndt,Handwörterbuch des Kaufmannes. Bd.I Art. „Arbeitslohn", S. 159/160.

der Produktivität"(1), die abhängig ist von verschiedenen Faktoren, insbesondere von örtlichen, zeitlichen.beruflichen und individuellen Verhältnissen, deren bedeutsame Einwirkung auf die Lohngestaltung Paul Arndt genauer gezeigt hat.(2)

Wenn nämlich auch die Produktivitätslohntheorie als solche - als wirtschaftshistorische Lehre mit Hilfe der Isoliermethode gewonnen und deshalb nur unter bestimmten Voraussetzungen (homo öconomicus, Marktkenntnis usw.) geltend - zwar sicher nicht die ganze Wirklichkeit erklärt,so hat sie doch nicht nur wirtschaftstheoretische Bedeutung. Denn auch in der wirklichen Wirtschaft suchen die einzelnen Wirtschafter in der Regel selbst ihre Interessen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit weitgehend zu wahren. Daraus folgt aber, daß sich das Produktivitätslohngesetz auf die Dauer auch hier tatsächlich annähernd durchgesetzt hat, weshalb man es nicht nur als wirtschaftstheoretisches,sondern auch als wirtschaftshistorisches Gesetz ansehen kann.(3). Dies rechtfertigt auch die Heranziehung der Produktivitätslohntheorie bei der Untersuchung der gegebenen tatsächlichen Lohnverhältnisse, hier speziell der Löhne der deutschen Waldarbeiter, deren Unterschiedlichkeit wir in folgendem Abschnitt aus der wechselnden Produktivität unter

---

1) Vgl. H. Dietzel, Das Produzenteninteresse der Arbeiter und die Handelsfreiheit, Jena 1903, S.86 FF.,zitiert bei P. Arndt, Lohngestz und Lohntarif, S. 118.
2) Vgl. P. Arndt, Lohngestz und Lohntarif,S.125; Die wirtschaftliche u.soziale Bedeutung der Heimarbeit, S.37.
3) Vgl.P.Arndt,Vorwort zu M.Simon, Der wissenschaftliche Streit über die Berechtigung der Heimarbeit,S.VI, zit.bei E.Fähndrich a.a.O.S.2

besonderer Berücksichtigung der zeitlichen, örtlichen, beruflichen und individuellen Verhältnisse erklären werden.

2. Kapitel

Die Erklärung der Lohnunterschiede in der Forstwirtschaft nach der Produktivitätslohntheorie.

Wir zeigten, daß wir die Reproduktionskostentheorien für unsere Betrachtungen des Lohnes ablehnen müssen, weil sie von falschen Voraussetzungen ausgehend, die Arbeitskraft als „Ware" bezeichnen. Daß die Arbeitskraft - sowohl des selbständigen als auch des abhängigen Arbeiters, allgemein, also auch die Arbeitskraft im Walde, nicht eine Ware, sondern einen Persönlichkeitswert, gebunden an die persönliche Leistungsfähigkeit des Arbeiters, darstellt, ist durch unsere seitherigen Ausführungen dargetan worden.

Es muß hier also gezeigt werden, daß sich die Entlohnung des Waldarbeiters auf die Dauer gesehen nach seiner Leistungsfähigkeit, und damit nach dem Ertrag seiner Arbeit richtet. Der Lohn des einzelnen Waldarbeiters muß mit seiner Produktivität steigen oder fallen; diese wiederum ist von verschiedenen Faktoren abhängig, von örtlichen, zeitlichen, beruflichen und individuellen Verhältnissen.

a. Örtliche und zeitliche Unterschiede der Lohnverhältnisse.

Diese verschiedenartigen Verhältnisse in der Lohngestaltung zeigten sich bereits im Verlauf unserer Untersuchungen; sie sind zu finden in un-

seren Betrachtungen über die Lohnverhältnisse de preußischen, bayerischen, württembergischen und badischen Staatsforstverwaltung.

Wenn wir zunächst auf die örtlichen Versch denheiten in den Lohnbedingungen eingehen, so taucht gleich die Frage auf, warum sind die Wal arbeiterlöhne in der Nähe der Stadt-insbesonder der Großstadt - höher als in ländlichen Gegende besonders im Gebirge -? Der Unterschied entsteh aus der verschiedenen Produktivität der einzeln Gegenden. Sie ist in der Nähe der Großstädte gr ßer als auf dem Lande, weil mit derselben Arbei in der Nähe der Städte und Industriezentren grö ßere Werte geschaffen werden. Hierin liegt ein Grund der im 19. Jahrhundert immer stärker um sich greifenden Landflucht, auch der Abwanderun der Waldarbeiter in die Städte, deren lohnender Arbeit lockte.-

Fragt man sich aber, worauf die größere Ergie- bigkeit der Produktion in der Nähe der Stadt od gar in der Stadt selbst beruht so kommt man zu d Ergebnis, daß dies darauf zurückzuführen ist, d die Stadt in der Regel über bessere Hilfsmittel der Arbeit verfügt, insbesondere meist eine gün stige Verkehrslage besitzt (z.B. an schiffbaren Gewässern, an Kreuzungen der Eisenbahnen, der Landstraßen oder an Reichsautobahnen etc.); denn diese trägt erheblich zur Erleichterung der mensc lichen Arbeit bei (1). So können Rohstoffe, Masc nen u.Ä. schneller und billiger beschafft werde Außerdem sind die Absatzmöglichkeiten bessere, weil viele Kunden in nächster Nähe wohnen oder mit den vorhandenen Verkehrsmitteln schnell er- reicht und bedient werden können. Die Arbeitsle stung kann infolge von Einsparungen an Arbeits zeit wesentlich erhöht werden. Auch die Häufung von verschiedenen Betrieben in den Großstädten

---

1) Von der Verkehrslage hängt oft die Wahl des „Standortes" (Thünen) der Industrie ab.

und ihrer näheren Umgebung bietet Vorteile durch stärkere Arbeitsteilung (schnelle Ausführung von Reparaturen, beschleunigte Beseitigung von Betriebsstörungen u.a.). Andererseits strömen auch die besten Arbeitskräfte in die Städte, weil sich hier die besten Bildungsmöglichkeiten befinden. Ferner bieten die Städte vielerlei Annehmlichkeiten und Bequemlichkeiten, die einen nicht unwesentlichen Einfluß auf die Produktivität der Arbeitskraft auszuüben geeignet sind. Auch die größten Kapitalansammlungen und vollkommsten Krediteinrichtungen sind in den Städten anzutreffen.

Aus alledem ergibt sich also, daß in der Stadt mit demselben Arbeitsaufwand größere Leistungen erzielt und deshalb auch bessere Lebensbedingungen geschaffen werden, als dies in Gegenden, wo derartige Voraussetzungen fast vollkommen fehlen, möglich ist. Der Produktion stellen sich immer mehr Hemmnisse mannigfachster Art entgegen, je weiter man sich von jenen Verkehrs- und Produktionszentren entfernt. Damit sinkt natürlich auch der Ertrag der Arbeit; der Lohn wird geringer und damit die Lebenshaltung dürftiger (1).

Die Reallöhne sind auch im Westen Deutschlands durchschnittlich höher als im Osten, ebenfalls Tatsachen, die auf eine größere Produktivität der westlichen Landesteile zurückzuführen sind (2). Dies zeigt sich auch in den Lohnverhältnissen der Waldarbeiter. Im Westen Deutschlands begegneten wir schon frühzeitig geschlossenen, berufständigen Holzhauerschaften, deren Mitglieder die Holzhauerei als Handwerk auffaßten und Qualitätsarbeit lieferten. Im Osten dagegen waren es nebenberuflich tätige und Gelegenheitsarbeiter, die außerdem auch kein sonderliches Interesse an der Holzhauerei zeigten. Diese Leute gingen oft sogar nur der mannigfachen Holznutzungen wegen zur Waldarbeit, die von

---

1) Vgl. P. Arndt, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit, S. 27 ff.
2) Vgl. P. Arndt, a.a.O. S. 30.

ihnen höher geschätzt wurden, als der verdiente Barlohn selbst (1). Die Arbeit im Walde wurde von ihnen auch nur als Nebenbeschäftigung während der Ruhezeit ihres landwirtschaftlichen Berufes betrachtet, was ein gegenseitiges Unterbieten zur Folge hatte, denn sie wollten infolge ihrer Erwerbslosigkeit lieber wenig als überhaupt nichts verdienen (2). Neben diesen besonderen Erscheinungen, die heute infolge der beschriebenen Entwicklung des Waldarbeiter-Standes (3) nahezu verwischt sind, war von jeher die Gütererzeugung im Rheinland, in Westfalen und Südwestdeutschland reichlicher als in Pommern oder Ostpreußen. Denn gerade die westlichen Landstriche sind reicher an Bodenschätzen, besitzen ein günstigeres Klima und eine bessere Verkehrslage (Nordsee, angrenzende Industrieländer usw.). Auf diesen und noch anderen günstigen Bedingungen beruht zu erheblichem Teil auch die Tatsache des durchschnittlich höheren Standes des Lohnniveaus in der Forstwirtschaft.

Als noch Überfluß an Holz im Wirtschaftsraum des deutschen Volkes vorhanden war, wurde der von den Menschen benötigte Holzbedarf durch Selbstwerbung (Selbstentnahme) beschafft. Erst allmählich wurde eine geordnete Ernte des Holzes vorgenommen (4), als es knapp, aber in steigendem Maße gebraucht wurde. Der Ertrag der Waldwirtschaft stieg mit zunehmendem Wert des Holzes und damit stieg auch allmählich der Lohn des Waldarbeiters. Wir sahen das an den Lohnziffern zu Beginn des 19. Jahrhunderts, an den ständigen Erhöhungen der Forstarbeiterlöhne im Zuge der Industrialisierung und schließlich an der mit der

---

1) Vgl. S. 25 der vorliegenden Arbeit
2) Vgl. S. 57 " " "
3) Vgl. S. 30 " " "
4) Vgl. S 30 " " "

verhältnismäßig jungen, sprunghaft und ungewöhnlich hohen Wertsteigerung des Holzes im Rahmen des modernen Wirtschaftslebens Hand in Hand gehenden Angleichung der Waldarbeiterlöhne an diejenigen der Industrie.

b. Berufliche und individuelle Unterschiede

Auch die beruflichen Unterschiede sind geeignet, neben der örtlichen Abstufung der Produktivität auf die Löhne einzuwirken. Das ist nicht nur auf sachliche, sondern auch auf persönliche Umstände zurückzuführen. Es kommt darauf an, daß die für den Markt hergestellten Werte auch den nötigen Absatz finden, damit die auf sie verwendete Arbeit produktiv werden kann. Schwierigkeiten dieser Art zeigten sich im Walde, insbesondere bei den Staatsforstverwaltungen, namentlich in neuerer Zeit, weniger. Weit mehr traten sie aber dort auf, wo infolge von „Kalamitäten" (Naturereignissen) große Mengen von Holz plötzlich - dazu noch oft in hiebsunreifem Zustande - abgesetzt werden mußten. Gerade hier ist es oft schwierig, die zur Aufarbeitung des Holzes erforderlichen Arbeitskräfte heranzuziehen, denn die hierbei zu erzielenden Löhne sind infolge der minderwertigen Holzqualität und der Schwierigkeit der Aufarbeitung sehr niedrig.

Schließlich ergeben sich auch aus den individuellen Verhältnissen des Arbeiters wichtige Anhaltspunkte für die Bewertung der Arbeitskraft. Denn die Verschiedenheit des Lohnes ergibt sich aus der Verschiedenheit der Tüchtigkeit des Einzelnen. Der Geschickte, Intelligente und Fleißige verdient mehr als der Langsame, Dumme oder Faule. Tüchtigkeit ist nun einmal Voraussetzung der Produktivität (1). Dies zeigt sich bei der Waldarbeit sehr deutlich, denn gerade die Holzhauerei, die die

---

1) Vgl. P. Arndt, a.a.O. Seite 31.

Hauptarbeit im Walde bildet, ist nicht jedermanns Sache. Es gehört dazu eine kräftige Konstitution, ausgezeichnete gesundheitliche Verfassung und Widerstandsfähigkeit; denn der Waldarbeiter muß bei Wind und Wetter seine an sich schon schwere körperliche Arbeit verrichten, auch geistige Regsamkeit und fachmännische Kenntnisse werden von ihm verlangt; ferner Freude und Interesse an der Waldarbeit gepaart mit Leistungswilligkeit und Treuergebenheit gegenüber seinem Betriebsführer. Bringt er diese Eigenschaften mit und hat er während der Lehrzeit (1) die nötigen Handgriffe und Fertigkeiten erlernt, so vermag er seine ihm im Rahmen der Volksgemeinschaft übertragenen Pflichten und Aufgaben als nützliches Glied der Gemeinschaft zu erfüllen und hat als Qualitätsarbeiter entsprechend seiner Leistungsfähigkeit und des Ertrages seiner Arbeit an die Gemeinschaft einen Anspruch auf Gewährung eines angemessenen Lohnes.

1) In neuerer Zeit werden in Zusammenarbeit von Reichsnährstand und Reichsforstverwaltung besondere Lager errichtet, in denen die angehenden Waldarbeiter sowohl in politischer als auch in technischer Hinsicht auf ihren Beruf vorbereitet werden. Hier müssen sie sich die nötigen Handgriffe zur fachmännischen Führung von Axt und Säge aneignen, lernen die modernsten Arbeitsgeräte kennen und werden auf die besondere Auslese der letzteren besonders bedacht sein, damit sie ihre Arbeit in Zukunft durch technische Erleichterungen produktiver gestalten können.

C. Schluß.

Was kann zur Schaffung und Erhaltung eines tüchtigen Waldarbeitersstandes von der Lohnseite her getan werden ?

„Die Gestaltung eines Problems kann nicht von außen her nach äußerlichen Gliederungsprinzipien, sondern sie muß von innen heraus unter einer leitenden Idee geschehen".
(Eberts, a.a.O. S. 175)

Bei der Gestaltung und Lösung der Waldarbeiterfrage in Deutschland in ihrer Gesamtheit können wir uns - auch im Rahmen der vorliegenden Arbeit - nicht nur darauf beschränken, die bei der Erörterung der Einzelprobleme gefundenen Ergebnisse auf ihre Eignung für den erstrebten Zweck nacheinander zu untersuchen; es ist vielmehr notwendig, die eingangs gestellte Frage, und damit die gesamte Waldarbeiterfrage als Ganzes zu sehen in ihren volkswirtschaftlichen Zusammenhängen und sie zu gestalten, d.h. ihr von innen heraus Form und Richtung zu geben. Erst dann, wenn wir das Ganze übersehen, wird es auch möglich sein, die Ergebnisse unserer einzelnen Untersuchungen für die Gestaltung des Problems heranzuziehen. Denn - worauf es hier ankommt - das ist die Erkenntnis der heutigen Bedeutung der Waldarbeiterfrage, sowohl in ihrer Gesamtheit, wie in allen ihren Einzelproblemen. Im Rahmen dieser Arbeit geht es aber darum, die Bedeutung der behandelten Einzelprobleme

in ihrer heutigen Bedingtheit zu sehen und aus dem für sie zur Zeit vorhandenen Tatbestand und den wirtschaftlichen und sozialpolitischen Bedingungen zu erkennen, wo ihre Lösung noch besondere Förderung bedarf. Bevor wir daher an eine Auswertung der einzelnen Ergebnisse herangehen, müssen wir die Grundlagen und Bedingungen der Waldarbeiterfrage in ihren volkswirtschaftlichen Zusammenhängen, in ihren Veränderungen und in ihrem heutigen Zustand erkennen; sodann ist es nötig, die Waldarbeiterfrage in ihrer Gesamtgestaltung zu erkennen. Erst wenn hierüber Klarheit besteht, ist die Möglichkeit gegeben, unsere einzelnen Untersuchungen im Rahmen jener Gesamtlage für eine mögliche Lösung der eingangs gestellten Frage auszuwerten.

Eine Behandlung der Entwicklung der Voraussetzungen und Bedingungen der Waldarbeiterfrage in ihren volkswirtschaftlichen Zusammenhängen kann hier allerdings nur in kurzer, mehr andeutender Übersicht und nur in ihren äußeren Erscheinungen vorgenommen werden.

Die Waldarbeiterfrage ist schon wiederholt Gegenstand von Untersuchungen gewesen. Ihre Erscheinung ist also keinenfalls neu. Ihre wiederholte Erörterung in den Tagungen des Deutschen Forstvereins (1) und in den zahlreichen Versammlungen der Länder- und Provinzialforstvereine in

---

1) 1875 in Greifswald: „Wie ist gegenüber den heutigen Arbeiterverhältnissen die Waldarbeit einzurichten?",
1882 in Koburg: „Welche Einrichtungen empfehlen sich zur Besserung der materiellen Lage der Waldarbeiter?",
1887 in Aachen: „Genügen für die Waldarbeiter die reichsgesetzlichen Bestimmungen über Arbeiterversicherungen?",
1892 in Stettin: „Die Wirkung der Gesetzgebung über Arbeiterversicherung auf die Forstwirtschaf

en Jahren 1871 bis 1914 wurde von zwei Problemen eherrscht: der Beseitigung eines immer weiter m sich greifenden W a l d a r b e i t e r m a n g e l s und der Frage der S o z i a l v e r s i c h e r u n g für die Waldarbeiter.

Die häufige Behandlung gerade des letzten roblems Ausgangs des vorigen Jahrhunderts ist erständlich, fällt doch der erste Aufbau der großen deutschen Sozialversicherung und die Entstehung der verschiedenen diesbezüglichen Gesetze nach der bekannten Kaiserlichen Botschaft aus dem Jahre 1881 in jene Zeit. Die Forstwirtschaft mußte dazu Stellung nehmen und Anregungen und Wünsche für die Berücksichtigung der Forstarbeiter in der neuen Sozialversicherung geben.

Auch die Frage der B e h e b u n g d e s W a l d a r b e i t e r m a n g e l s fand schon damals weitgehende Berücksichtigung. Seit Anfang der 90er Jahre wurde allgemein Klage über den Mangel an Waldarbeitern geführt. Allein dieser Mangel machte sich auch schon in früheren Jahren hier und da bemerkbar und ist bereits auf der Tagung der deutschen Forstmänner 1857 in Greifswald eingehend behandelt worden. „Man klagt"- so berichtet damals Dankelmann - „über Arbeitermangel, herbeigeführt durch Abzug der ländlichen Arbeiter in die Stadt und über das Meer; man klagt über teuere Arbeit, hervorgerufen durch den industriellen Aufschwung, durch das Gründertum, durch Geldentwertung, durch gesteigerte Anforderungen an das Leben; man klagt über schlechte Arbeit, Unwillfährigkeit und Unzuverläßigkeit der Arbeiter.

1901 in Regensburg: „Welche Wohlfahrtseinrichtungen sind mit Rücksicht auf den bestehenden Arbeitermangel für die Waldarbeiterschaft zu treffen?"
1909 in Heidelberg: „Was muß unter den gegenwärtigen Verhältnissen dem Waldarbeiter an Lohn u. Unterkunft gewährt werden, um dem Walde einen seßhaften, tüchtigen Arbeiterstand zu erhalten?"

Man sollte hinzufügen - die Gerechtigkeit würde es erfordern -, daß man vielfach nicht hinreichend bemüht gewesen ist, tüchtige Arbeiter zu erziehen, daß man in einseitiger Auffassung der Waldwirtschaft lediglich das Interesse der Forstkasse berücksichtigt, dagegen das Interesse der Waldarbeiter vernachlässigt hat, daß man sich somit selbst einen guten Teil der Schuld zuzumessen hat, daß die Waldarbeit zum Waldübel geworden ist, welches von dem Förster, der bessere Zeiten gekannt hat, verwünscht wird".

Hiermit wird schon der gesamte Ursachenkomplex des damals auftretenden Mangels an Waldarbeitern, in Sonderheit die Hauptursache einer unzureichenden Entlohnung der Waldarbeiter, angegeben. Dankelmann stellte ein weit über den Rahmen der maligen Zeit hinausgehendes Programm zur Behebung der Mißstände auf, das in den folgenden Jahren die Grundlage vieler Erörterungen geworden ist und auch für unsere Untersuchungen ausschlaggebende Bedeutung erlangt hat.

Er fordert nämlich :

I. Zweckmäßige Organisation der Waldarbeiter, und zwar:
   1. Gewinnung eines Stammes ständiger Waldarbeiter mittels planmäßiger Zeitverteilung der Arbeit,
   2. Bindung der ständigen und längere Zeit beschäftigten Waldarbeiter durch Arbeitsverträge,
   3. Sicherstellung guter Waldarbeit durch Waldvorarbeiter,
   4. Aufrücken der tüchtigsten Waldvorarbeiter in Waldwärterstellen;

II. Herstellung einer befriedigenden wirtschaftlichen Lage der Waldarbeiter durch
   1. auskömmlichen Lohn
   2. eine dem Interesse der Waldarbeiter und Waldeigentümer entsprechende Art der Ver-

lohnung,
3. Verbreitung guter Arbeitsgeräte,
4. Beschaffung von Waldarbeiterwohnungen und von Arbeiterhütten im Walde,
5. Überlassung von Waldnutzungen an die Arbeiter;

III. Einrichtung von Waldarbeiterhilfskassen in der Form selbständiger Genossenschaftskassen, bestehend in
1. Unterstützungskassen (Kranken- und Begräbniskassen) für alle Waldarbeiter,
2. Pensionskassen (Alters-, Invaliden-, Witwen- und Waisenpensionskassen) nur für die ständigen Waldarbeiter (1);

IV. als äußerstes Mittel Übergang zu extensiver Waldwirtschaft durch Verminderung der Waldarbeit in Holzernte, Waldpflege und Verjüngung (2).

Damit stellte Dankelmann ein weitschauendes Programm von auch später kaum erreichter Geschlossenheit auf, dessen Durchführung allerdings lange auf sich warten ließ. Nur die Forderung hinsichtlich der Sozialversicherung wurde im Zuge damaliger Gesetzgebung auch für die Waldarbeiter erfüllt.

Der frühere Waldarbeitermangel war in den 80er Jahren vorübergehend wieder zurückgegangen(3),

---

1) damals gab es noch keine Sozialversicherung.
2) Hier handelte es sich um eine Nothilfemaßnahme, die damals sicher nicht so ernst gemeint war, wie sie es heute geworden ist.
3) Stötzer berichtet 1882 in Coburg, daß der Mangel an Arbeitern größtenteils geschwunden und der frühere Zustand zurückgekehrt sei.

seit den 90 er Jahren jedoch abermals in Erscheinung getreten (1). Großer Mangel herrschte in Sonderheit sowohl an tüchtigen Holzhauern, wie auch an ständigen Arbeitern, sogar an Saisonarbeitern für Kultur- und Wegebauten wie überhaupt an geschulten Arbeitskräften. Die Gründe für diese Erscheinung sehen Lindenberg und Kahl in dem steigenden Bedarf an Arbeitern bei dem allgemeinen wirtschaftlichen Aufschwung in Industrie und Verkehrswesen und in der damit verbundenen Landflucht infolge günstigerer Arbeitsmöglichkeiten, bequemerer Arbeit, sowie wirtschaftlicher und sozialer Verbesserungen in den Großstädten.Die Folgen davon seien unvollständige Durchforstungen, Unterbleiben laufender Verjüngungshiebe und von Läuterungen, sowie Einschränkung von Kulturarbeiten, Wegebauten und Wegeunterhaltungsarbeiten, auch Anwendung unzweckmäßiger oder arbeitsparender Methoden bei Kulturarbeiten, wie Saat statt Pflanzung usw. Die Vorschläge zur Behebung dieser Mißstände beziehen sich zumeist auf Verbesserung der Wohlfahrtseinrichtungen (Verbesserung des Arbeitsschutzes, Ausbau der Sozialversicherung, zusätzliche Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenfürsorge, Unterstützungen in besonderen Notfällen, dauernde Beschäftigung eines Stammes ständiger Arbeiter, Beschaffung von Schlafhäusern, Schutzhütten, guten Arbeitsgeräten, Gewährung von Naturalbezügen, Schaffung von Arbeiterwohnungen, Siedlungen etc.) Damals traten jedoch auch schon Forderungen nach einem auskömmlichen Lohn zur Bestreitung einer angemessenen Lebenshaltung auf (2).

1)Vgl. Berichte von Lindenberg und Kahl 1901 in Regensburg.(Eberts, a.a.O. S.168.)

2) Die Gewährung eines angemessenen Gesamtlohnes wird vor allen Dingen in den von Kahl 1909 aufgestellten 21 Leitsätzen, die er auf der Grundlage von 540 beantworteten Fragebogen des Deutschen Forstvereins niedergelegt hat

Seit dieser Zeit ist die Waldarbeiterfrage kaum Gegenstand grundsätzlicher Behandlung gewesen, was wahrscheinlich in der Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Struktur begründet sein mag; denn auch auf die Forstwirtschaft haben sich diese in bemerkenswerter Weise ausgewirkt und damit ein völlig verändertes Gesamtbild hervorgerufen:

vor dem Kriege: steigender Bedarf an Arbeitskräften einer ständig wachsenden Industrie und der Verkehrsgewerbe;

nach dem Kriege: allgemeine Arbeitslosigkeit, ein Überangebot an Arbeitskräften auf allen Gebieten;

heute: stetige Rückkehr von Arbeitskräften in das Arbeitsverhältnis; Mangel an Fachkräften in den meisten Gewerben, insbesondere in der Landwirtschaft;

vor dem Kriege: Landflucht, ein unaufhörliches Hineinströmen von Arbeitermassen namentlich in die Großstädte, die dort ein schnelleres Fortkommen und eine bequemere Lebensweise erhofften;

nach dem Kriege: Anzeichen eines langsam beginnenden Zurückfließens von Arbeitern aus dem sozialen Elend der Großstädte auf das Land.

---

vorgeschlagen. Aber neben der Lohnfrage beschäftigt er sich auch mit der Wohlfahrtspflege und der Siedlungsfrage der Waldarbeiter. Diese Fragen werden von Kahl noch einmal im Jahre 1910 in den „Mitteilungen des Deutschen Forstvereins" ausführlich behandelt, an deren Anfang wiederum die Feststellung des herrschenden Waldarbeitermangels und seiner Ursachen steht.

heute:	allmähliche, planmäßige Zurü führung der Arbeitskräfte au das Land. Gesetze zur Verhin derung weiteren Zuzuges in d Großstädte;
vor dem Kriege:	steigender Arbeitermangel in der Forstwirtschaft;
nach dem Kriege:	Überangebot an geeigneten un geübten Holzhauern aus allen Berufen;
heute:	drohender Mangel an geübten F kräften in der Forstwirtscha
vor dem Kriege:	Beschränkung betriebsnotwend Arbeiten als Folge des Arbei mangels;
nach dem Kriege:	Beschränkung der Waldarbeite zahl als Folge der durch die Wirtschaftslage hervorgerufe nen Betriebseinschränkungen;
heute;	Heranziehung und Erhaltung fähigster Arbeitskräfte zur führung sämtlicher waldbauli und volkswirtschaftlich notw diger Waldarbeiten.
Vor dem Kriege:	Einzelstellung des Arbeiters gegenüber dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag: „überspitzter Individualismus";
nach dem Kriege:	weitgehende Kollektivierung Arbeitsleben, „überspitzter Kollektivismus";
heute:	Einzelarbeitsvertrag unter staatlicher Lenkung;
vor dem Kriege:	Koalitionsverbote für land-u forstwirtschaftliche Arbeite
nach dem Kriege:	Koalitionsfreiheit und Anerk nung der Berufsorganisationen Forstarbeiter als gleichbere tigte Vertragspartner;

heute: nach Beseitigung der Gewerkschaften, keine Berufs-oder Standesorganisationen, sondern Organisation aller Schaffenden, ständisch gegliedert;

vor dem Kriege: Individual-Arbeitsvertrag mit einseitig erlassener Arbeitsordnung im Forstbetrieb;

nach dem Kriege: Abschluß von Kollektivvereinbarungen zwischen zwei Parteien in Form von Tarifverträgen, die durch staatliche Maßnahmen für allgemein verbindlich erklärt wurden;

heute: vom Staat gesetzte, rechtsverbindliche, echte Rechtsverordnungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen, damit weitgehende Eingriffe des Staates zum Schutze der Arbeitskraft;

vor dem Kriege: Alleinbestimmungsrecht des Unternehmers im Betrieb, oftmals „Herr-im-Hause-Standpunkt";

nach dem Kriege: Mitbestimmungsrecht der Arbeiterschaft durch den Betriebsrat, der lediglich von Vertretern der Arbeiterschaft gebildet wird und einseitige Interessen vertritt;

heute: klare Führerentscheidungen, aber kein „Herr-im-Hause-Standpunkt", sondern außergewöhnlich große Verantwortung. Bei Fehlentscheidungen Eingriff des Staates, Geldstrafen, Aberkennung der Führereigenschaft. Vertrauensrat als Vermittler zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft, keine Eingriffe in Führerentscheidungen aber Beschwerderecht. Keine Ein-

seitige Interessenvertretung, sondern „Rat", in dem Betriebsführer und Gefolgschaft vertreten ist.

Vor dem Kriege: Mangelhafte sozialpolitische Gesetzgebung auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeit und der Sozialversicherung in der gesamten Forstwirtschaft;

nach dem Kriege; weitgehender Ausbau aller sozialpolitischen Gesetze, des Arbeitszeitrechtes; der Sozialversicherung insbesondere;

heute: allmähliche Anpassung der z.T. veralteten Bestimmungen, Vermeidung von Härten in der Sozialversicherung, ihr Neuaufbau auf allgemein gerechter Grundlage. Außerdem außergesetzliche Leistungen mit Fürsorgecharakter in steigendem Maße, Urlaubs- und Freizeitgestaltung durch „Kraft durch Freude" u.ä;

vor dem Kriege; befriedigender Reinertrag der Forstwirtschaft bei ständig steigenden Holzpreisen;

nach dem Kriege; schlechte, ja oft stark negative Reinerträge bei Holzpreisen, die im Jahre 1931 unter den Vorkriegspreisen gesunken waren, sodaß viele Forstverwaltungen zu Zuschußbetrieben wurden;

heute; bei allmählich steigenden Holzpreisen und zunehmenden Reinerträgen Umwandlung der Forstwirtschaft von der Verwaltung zur Betriebswirtschaft.

Diese grundsätzlichen Veränderungen auf so-

zialpolitischem und wirtschaftlichem Gebiet berechtigen zu der Frage: Ist die Problemstellung der vorliegenden Arbeit überhaupt zweckmäßig und notwendig gewesen?

Die Frage muß bejaht werden, wenn man sich einmal vor Augen hält, welche Bedeutung der Waldarbeiter heute für die deutsche Volkswirtschaft gewonnen hat, in einer Zeit, in der das deutsche Volk mehr denn je auf die quantitative und qualitative Produktion seiner Forstwirtschaft angewiesen ist. Denn nur auf der Basis günstiger sozialer und wirtschaftlicher Verhältnisse ihres Waldarbeiterstandes wird in Zukunft die Produktion der deutschen Waldwirtschaft aufgebaut sein müssen, soll sie die ihr im Rahmen des Vierjahresplanes übertragenen, hervorragenden Aufgaben jemals erfüllen. Daß seit Beendigung des Krieges manches getan worden ist, um die Waldarbeiterverhältnisse zu verbessern, haben unsere Ausführungen bewiesen. Mit derselben Deutlichkeit konnte aber auch gezeigt werden, daß es angesichts der grundstürzenden Änderungen wirtschaftlicher und sozialpolitischer Art von jeher eine Waldarbeiterfrage gegeben hat, die in ihrer Gesamtheit seit dem Jahre 1910 und in den Nachkriegsjahren kaum wieder behandelt worden ist.(1)

---

1)Zwei in den Jahren 1927/28 erschienene größere Arbeiten machen allerdings eine Ausnahme: Die eine von Weiger(Die Arbeiterfrage in der deutschen Forstwirtschaft,München,1927) verfaßt,bringt eine vorzügliche umfassende Darstellung des ganzen Gebietes auf volkswirtschaftlich-theoretischer Grundlage mit einer ausführlichen Behandlung des Lohnproblems,die andere von Treitschke(Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der preußischen Staatsforstarbeiter,Berlin,1928)verfaßt,enthält eine eingehende Beschreibung der preußischen Verhältnisse. Weiger berücksichtigt allerdings in der Hauptsache die bayerischen Waldarbeiterverhältnisse.

Erst mit dem Anbruch der Aera des dritten Rei-
ches und dem Durchbruch gesunder und normaler
wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse ist
die Waldarbeiterfrage in ihrer Gesamtheit wie
in allen ihren Einzelproblemen von E b e r t s
nachdem sie 22 Jahre fast völlig brach gelegen
hatte, eingehend und treffend unter Berücksich-
tigung der jeweils veränderten wirtschaftliche
Grundlagen behandelt worden(1). Er hat in rich-
tiger Erkenntnis der wirtschaftlichen Schwieri-
keiten sich nicht damit begnügt, Vorschläge ur
Forderungen aufzustellen, die auf einer bislan
gehaltenen Linie der Entwicklung in scheinbar
ansteigender oder absteigender Richtung lagen(
sondern besonderen Wert darauf gelegt, die Wal
arbeiterfrage in ihrer Gesamtheit wie auch in
ren Einzelproblemen von innen heraus unter der
leitenden Idee zu behandeln,daß „Arbeit ...Dien
am eigenen Wohl und am Wohl der Gesamheit" ist
Für ihn ist „oberste leitende Idee bei der Ges
tung und Lösung der Waldarbeiterfrage das Inte
esse der Gesamtheit d.h. der Volksgesamtheit i
sittlicher und wirtschaftlicher Hinsicht".Er b
handelt daher die Gestaltung der Waldarbeiter-
frage unter dem Gesichtspunkt des „höchsten sit
lichen und volkswirtschaftlichen Nutzens für d
Gesamtheit" und fordert erstmalig den A u s -
g l e i c h d e r I n t e r e s s e n d e r

---

1)Vergl. seine Vorträge in Stuttgart und Kaise
lautern,abgedruckt in den Mitteilungen des
Deutschen Forstvereins 1931 u.1932.

2)So berücksichtigen die Arbeiten von Weiger u
Treitschke nicht genügend die Veränderungen
der wirtschaftlichen Grundlagen,und kommen z
Vorschlägen u.Forderungen,die auf der damali
Linie der Entwicklung in ansteigender Richtu
lagen.(Vgl. hierzu auch Eberts, a.a.O. S.171

Parteien im Arbeitsverhältnis in der Forstwirtschaft, wobei er den Einfluß des Staates, als „ gewissermaßen dritte Partei", auf das Arbeitsverhältnis zur Wahrung der Interessen der Gesamtheit und zum Schutze der Arbeitskraft der wirtschaftlich Schwächeren - also einerseits wirtschaftspolitischer, andererseits sozialpolitischer Art -nicht unterschätzt.

Welche scheinbar entgegengesetzten Interessen bestehen aber ? Stellen wir diese Frage, so kann ihre Erklärung nur unter Zugrundelegung durchschnittlicher Verhältnisse, „wie sie in der menschlichen Natur gegeben sind unter Anerkennung der ihr innewohnenden sittlichen Forderungen" erfolgen.

Vom Unternehmer wird zwar eine hohe Arbeitsleistung angestrebt, doch will er auch zufriedene Arbeiter haben. Andererseits strebt der Arbeiter zwar nach hoher Entlohnung, will aber auch eigene innere Befriedigung ebenso durch die Höhe seiner Lebenshaltung, wie auch durch seine eigene Arbeitsleistung. Die Interessen beider Parteien begegnen sich also und greifen weit in einander über. Während somit von Unternehmerseite Heranziehung und Erhaltung leistungsfähiger und leistungswilliger Arbeitskräfte erstrebt und von Arbeitnehmerseite vor allem Sicherung der Lebenshaltung durch Gewährung auskömmlichen Lohnes, Sicherung des Arbeitsplatzes, der Rechtsstellung, der Arbeitskraft und schließlich der sozialen Ehre gefordert wird, wird unter der Aufsicht des Reichstreuhänders der Arbeit stets der notwendige Ausgleich in Richtung auf das höchste Wohl der Gesamtheit möglich sein und gleichzeitig der Weg zur Lösung der Waldarbeiterfrage unter Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten gezeigt.

Wenn es sich nunmehr am Schluß dieser Arbeit darum handelt, an die Ergebnisse unserer Untersu-

chungen praktische Folgerungen zu knüpfen, so darf nicht unerwähnt bleiben, daß zum großen Teil aus Mangel an geeignetem statistischen Material lediglich Ausschnitte haben vermittelt werden können, und daß deshalb ein vollständiges Gesamtbild keinesfalls gegeben werden konnte. Allein aus den vorhandenen Auswertungen lassen sich auch mit diesen Vorbehalten folgende Ergebnisse entnehmen, die auf die Entwicklung des Forstarbeiterstandes ungünstig eingewirkt haben und bei der zukünftigen Entwicklung zu vermeiden sind.

Hier sind zu nennen:

1. systematische lohnpolitische Betrebungen zur Lohnvereinheitlichung und Lohnausgleichung
2. die nachteiligen Wirkungen der Wirtschaftslage.

Die Bestrebungen zur L o h n v e r e i n h e i t l i c h u n g und Lohnausgleichung gingen - wie wir zeigten - dahin, den Lohn generell zu vereinheitlichen. Wir zeigten dieses bei den Besprechungen über die Lohngruppenspanne, die für die meisten deutschen Staatsforstbetriebe zu gering ist. Hierdurch entsteht leicht die Gefahr einer Extensivierung der Forstwirtschaft und einer Verdrängung der Handarbeit durch die Maschine soweit eine solche im Forstbetrieb möglich ist. Auch die Löhne in der Privatforstwirtschaft und in der Landwirtschaft können dadurch ungünstig beeinflußt werden.

Ebenso ist der Fortfall der S o z i a l z u s c h l ä g e in den verschiedenen Staatsforstverwaltungen auf dieselben Bestrebungen der Gewerkschaften zurückzuführen. Wenn auch die Zweckmäßigkeit dieser Zuschläge durchaus umstritten sein mag, so sind Sozialzuschläge zum Leistungslohn aus sozialpolitischen, bevölkerungs- und staatspolitischen Gründen doch zu befürworten, insbesondere dann, wenn in Notzeiten der Lohn

drig ist und für die Erhaltung und Förderung der Familie kaum ausreicht. Außerdem wirkt sich der Abbau der Sozialzuschläge bei einer Besserung des allgemeinen Arbeitseinsatzes für die Forstwirtschaft insofern ungünstig aus, als die kinderreichen mittleren Altersklassen der Arbeiterschaft aus der Waldarbeit abwandern und damit einer Überalterung des Forstarbeiterstandes Vorschub geleistet wird.

In derselben Richtung der Gleichmachung der Löhne in der Forstwirtschaft liegt die Verringerung der A l t e r s s t u f e n s p a n n e, d.h. des Unterschiedes zwischen dem Lohn der höchsten und niedrigsten Altersstufen männlicher Waldarbeiter, in den letzten Jahren vor der Machtübernahme. Diese Bestrebungen gingen auch meist von den Gewerkschaften aus, dabei wurde aber außer Acht gelassen, daß eine erwünschte Besserstellung des älteren und geübteren Waldarbeiters verloren gehen muß, wenn der 18jährige ebenso hoch entlohnt wird, wie der 21- oder gar der 24jährige. Eine Abwanderung der leistungsfähigsten Arbeitskräfte kann leicht die Folge sein-

Auch der Fortfall der Beschränkung gewisser S o n d e r v e r g ü n s t i g u n g e n für ständige und regelmäßig beschäftigte Arbeiter in den preußischen Staatsforsten liegt in derselben Richtung der Lohnvereinheitlichung.

Es liegt in der Eigenart der Forstwirtschaft, zu erkennen, daß die heute relativ günstige W i r t s c h a f t s l a g e in nicht geringerem Maße die Arbeiterfrage in der Forstwirtschaft ungünstig zu beeinflussen scheint, wie die Krise in den Jahren vor der Machtübernahme. Dabei ist aber zu beachten, daß sich die Fehler der Vergangenheit heute vielfach in noch stärkerem Maße auszuwirken beginnen, als in den Zeiten, in denen genügend Arbeitskräfte der Forstwirtschaft zur Verfügung standen, also in Zeiten einer allgemein

ungünstigen Wirtschaftslage. Letztere mußte in folge verschiedener Notmaßnahmen, die zu einer gewissen Verdrängung des alten Waldarbeiterstammes geführt haben, der Erhaltung eines tüchtigen Forstarbeiterberufsstandes abträglich sein.

Hierher gehört zunächst die Ausführung von Hauungen durch S e l b s t w e r b e r, die in Preußen im Jahre 1932 mehr als 3% der gesamten Arbeitstage männlicher Waldarbeiter betrug(1). Man mag hierin privatwirtschaftlich gesehen eine große Kostenersparnis für den Waldbesitzer erblicken, muß sich aber andererseits vor Augen halten, daß dadurch eine ebenso starke Einkommens- und Kaufkraftverminderung der langjährigen Waldarbeiter eintritt, denn 212 200 ersparte Arbeitstage bedeuten einen Ausfall von durchschnittlich 2300 Waldarbeitern (1).

Dann ist die Einstellung von A r b e i t l o s e n an der Stelle bisheriger, ständig wiederkehrender Waldarbeiter zu behandeln, wie sie in den letzten Jahren in besonderem Umfange stattgefunden hatte. Die Ansicht mag sozialpolitisch berechtigt gewesen sein, an Stelle seitheriger Waldarbeiter, deren Existenz durch hinreichend großen landwirtschaftlichen Besitz gesichert ist, bedürftige oder gar kinderreiche Erwerbslose, die der Allgemeinheit zur Last fallen würden, einzustellen. Hier aber in der Forstwirtschaft, deren Aufgaben gerade durch die Eigenversorgung der heimischen Wirtschaft außergewöhnlich bedeutungsvoll geworden sind, die richtige Grenze zu finden, ist sehr schwer; denn die Forstwirtschaft verliert durch die Einstellung von ungeübten Erwerbslosen aller Berufe ihre geübten und zuverlässigen, regelmäßig wiederkehrenden Waldarbeiter.

---

1) Nach Eberts sind in Preußen durch Einstellung von Selbstwerbern erspart worden: (a.a.O. S.350) 1930 rd. 35700; 1931 rd. 72900; 1932 rd. 212200 Forstarbeiterarbeitstage.

ter und muß den Nachteil der Minderleistung der mit der Waldarbeit zumeist nicht vertrauten Arbeitslosen und gar eine erhöhte Unfallgefahr mit in Kauf nehmen.

Wenn für die Zukunft die Schaffung und Erhaltung eines Stammes tüchtiger und geübter Forstarbeiter in jedem Forstbetrieb als unerläßliche Voraussetzung notwendig erscheint, so muß man,will man Forderungen dieser Art stellen, sich vergegenwärtigen, daß die tatsächliche Entwicklung bis heute in mancher Beziehung oft gegenteilige Ergebnisse gezeitigt hat. Es gilt daher die Fehler der Vergangenheit zu erkennen und sie für die Folge zu vermeiden, darüber hinaus aber aus den bisher behandelten Problemen diejenigen Schlüsse zu ziehen die der Förderung und Lösung wichtigster Fragen der deutschen Forstwirtschaft dienlich sein können. Hierzu gehören einmal eine zweckentsprechende Berufsgestaltung der Waldarbeiterschaft, sodann die gerechte Lohnbildung in der Forstwirtschaft und schließlich eine planmäßige Bindung der Arbeiter an den Forstbetrieb (1). Bei der Behandlung dieser Probleme

---

1) Die Reichsregierung hat die Bindung der Landbevölkerung,insbesondere der Arbeiterschaft, an ihre Tätigkeit in Land- und Forstwirtschaft tatkräftig unterstützt.Sie hat die „Verordnung zur Förderung der Landbevölkerung" vom 7. Juli 1938 erlassen,die die gesamte Land- u.Forstwirtschaft umfaßt. Dieselben Ziele werden verfolgt mit der Verordnung des Beauftragten für den Vierjahresplan zur beschleunigten Förderung des Baues von Heuerlings und Werkswohnungen sowie von Eigenheimen ländliche Arbeiter und Handwerker vom 10.3.1937 (RGBl.I.S.292),der 1.Durchführungsverordnung vom 7.4.37(RGBl.I,S.444),der 2.Durchführungsverordnung v. 27.I.38(RGBl.I.S. 107) und den Durchführungsvorschr. d. Reichsarbeitsministers v.4.4.1938 u.26.7.1938.

ist es aber in erster Linie nötig, die Waldarbeiterfrage vom höchsten Nutzen für die Gesamtheit unter Berücksichtigung der besonderen Eigenarten der Forstwirtschaft und der örtlich verschiedenen Verhältnisse bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu betrachten, denn nur auf diesem Weg wird die Arbeiterfrage in der Forstwirtschaft einer wesentlichen Besserung entgegengeführt werden können.

Der Reichsforstmeister hat seine besondere Sorge den in der Forstwirtschaft Tätigen zugewandt. Sein Ziel ist es, wieder einen Stamm von ständigen Waldarbeitern zu bilden und durch bessere Organisation und Verteilung der Waldarbeit über das ganze Jahr dauernde Arbeitsmöglichkeiten für die ständigen Arbeiter zu schaffen. Zunächst galt es aber, an der Behebung der Arbeitslosigkeit auch von seiten der Forstwirtschaft tatkräftig mitzuhelfen. Viele Angehörige andrer Berufszweige fanden bei der Waldarbeit, besonders in den winterlichen Einschlagsperioden Verwendung. Seit 1935 ging allerdings mit der Besserung der Arbeitslage die Zahl der Arbeiter und der Arbeitstage in den Forstbetrieben wieder zurück; dafür erhöhte sich aber die durchschnittliche Beschäftigungsdauer eines Waldarbeiters von 70 Tagen im Jahre 1932 um rd. 60 v.H. bis zum Jahre 1937, eine erfreuliche Bestätigung dessen, daß die Arbeitsverhältnisse der Forstwirtschaft eine gesunde Entwicklung erfuhren. In manchen Bezirken zeigte sich sogar infolge des starken Arbeitsbedarfes der Industrie Waldarbeitermangel, dem nur entgegengewirkt werden konnte, indem der Einsatz von Arbeitern aus Überschußgebieten in Gebieten mit Waldarbeitermangel vorgenommen wurde.

Neben der Förderung der Ausbildung der Waldarbeiterschaft in der Arbeitstechnik und Gerätebehandlung durch zusätzliche Schulungen verdient vor allen Dingen der planmäßige Aufbau eines Waldarbeiterberufsstandes erwähnt zu werden, der

mit der erstmaligen Einstellung von Waldarbeiterlehrlingen zu Ostern 1938 im ganzen Reich begann. Die Lehrlinge müssen eine zweijährige Lehrzeit durchmachen, dann 2 Jahre als Waldarbeitergehilfen tätig sein und eine Waldarbeiterschule besuchen. Als fertige Waldarbeiter sollen sie ihre Aufgaben kennen, die Technik der Waldarbeit beherrschen, ihre Arbeit ehren und auf ihre Leistungen stolz sein.

Damit sie sich aber auch mit dem Walde verbunden fühlen, sollen sie am Walde seßhaft gemacht werden und entweder auf eigener Scholle oder in einer geeigneten Werkwohnung wohnen. In den Staatswaldungen ist bereits eine beachtliche Anzahl von Eigenheimen für Waldarbeiter erstellt und bezogen worden; außerdem sind im Jahre 1938 allein in den preußischen Staatsforsten 110 Werkwohnungen für Waldarbeiter errichtet worden. Gerade mit der Schaffung gesunder, billiger und genügend großer Wohnungen kann Bedeutsames zur Heranziehung eines Waldarbeiterberufsstandes erreicht werden.

L i t e r a t u r .

Arndt, Paul : Lohngesetz und Lohntarif, Frankfurt/Main. 1926.

Der Arbeitslohn in China, Leipzig 1937.

Handwörterbuch des Kaufmanns, Artikel Arbeitslohn, Bd.I, Hamburg und Berlin 1927.

Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit.

Bücher, K.: Die Entstehung der Volkswirtschaft, 1893.

Cassel, G.: Theoretische Sozialökonomie, Leipzig, 3.1923.

Conrad-Hesse: Allgemeine Volkswirtschaftslehre Jena 1927.

Politische Ökonomie, IV.Teil, Statistik, 1.Teil, Jena 1923; 2.Teil, Jena 1924; 3.Teil Gewerbestatistik u. Arbeitsstatistik.

Dankelmann : „Wie ist gegenüber den heutigen Arbeiterverhältnissen die Waldarbeit einzurichten?" Vortrag anläßlich der 4.Versammlung deutscher Forstmänner 1875 in Greifswald.

Dersch : Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (Komm.), Berlin 1934.

Dietzel, Heinrich Theoretische Sozialökonomie, I.Bd. Leipzig 1895.

Eberts : Die „Waldarbeiterfrage", Vortrag anläßlich der Tagung des Deutschen Forstvereins in Kaiserslautern am

5.9.1931, abgedruckt im Jahresbericht des D.F.V. 1931.

„Was kann zur Heranziehung eines tüchtigen Forstarbeiterstandes geschehen?", Vortrag anläßlich der 28. Mitgliederversammlung des Deutschen Forstvereins in Stuttgart im Jahre 1932, abgedruckt im Jahresbericht des D.F.V. 1932.

Ehrenberg, R.: Landarbeit und Kleinbesitz, Berlin 1910, Heft 10: Die Forstarbeiterfrage.

Endres: Handbuch der Forstpolitik," 2.A. Berlin 1922.
Die Leistungsfähigkeit der Forstwirtschaft (Rektoratsrede), 1907.

Fähndrich, E.: Der Entgeltschutz in der deutschen Heimarbeit, Frankfurt a.M. 1935.

Gottl-Ottlilienfeld: Mythus der Planwirtschaft.

v. Herkner: Die Arbeiterfrage, Berlin 1905.

Heyde, Ludwig: Die Lohnfrage, Jena 1932.

Hitler, Adolf: Mein Kampf, München 1934

Jentsch: Die Arbeitsverhältnisse in der Forstwirtschaft des Staates.

List, Friedrich: Das nationale System der politischen Ökonomie.

Mansfeld, Dr. W.: Ein Wendepunkt in der arbeitsrechtlichen Entwicklung, N.S. Sozialpolitik 1934, Heft 4.
Arbeits- und Sozialrecht in „Deutsches Recht" Heft 3, Jhrg. 3

Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit (Komm. zum

A.O.G.)Berlin,Leipzig,Mannheim, München 1934.

v.Oertzen: Zur Forstarbeiterfrage in Mecklenburg, Jena 1914.

Ortegel: Die Forstwirtschaft,2.A. 1926, Neumann, Neudamm.

Passow: Wörterbuch der Volkswirtschaft, Freie und gebundehe Wirtschaft.

Sauer: Die Waldarbeiterverhältnisse in den württembergischen Staatsforsten, Marbach 1929.

v.Seebach: Lohn und Verdienst der preußischen Staatsforstarbeiter Diss. Maschinenschrift 1932,unveröffl.

Sinzheimer: (Jude) Grundzüge des Arbeitsrechtes, Jena 1927.

Steinle,Richard: Der Treuhänder der Arbeit in der nationalistischen Sozialordnung; Abhandlung erschienen in der Schriftenreihe für die Schulungswalter der DAF., unveröffentlicht.

Thalau: Die Ausführung von Arbeiten in den preußischen Staatsforsten in Krisenzeiten, in „Der Deutsche Forstwirt" 1933.

Treitschke,Kurt: Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der preußischen Staatsforstarbeiter, Berlin 1928.

Wagner,Adolph: Theoretische Nationalökonomik.

Weber, Adolf: Allgemeine Volkswirtschaftslehre.

Weber,Heinr.: Forstpolitik, in Loreys Handbuch der Forstwirtschaft, 4. Auflage.

Weiger,Eberhard: Die Arbeiterfrage in der deutsch. Forstwirtschaft,München 1927.

Smith, Adam — An inquiry into the nature and the causes of the wealth of nations, 3. Vol., Edinburgh 1811. Untersuchungen über das Wesen und die Ursachen des Volkswohlstandes. Aus dem Englischen übertragen von F.Stöpel, 2.Aufl.herausgegeben von Robert Prager, Berlin, 4 Bde. 1905,1906,1907.

v.Zwiedineck-Südenhorst — Die Lohnpreisbildung, im Grundriß der Sozialökonomik IV.Abt., I.Teil, Tübingen 1925.

Lohnpolitik und Lohntheorien Leipzig 1900.

Landarbeiterarchiv: Die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Staatsforsten Deutschlands nach dem Stande v.1929. Herausgeber: Deutscher Landarbeiterverband, Nr.5/3. Jahrgang 1929.

Verlag Kichler G.m.b.H.,Frankfurt a.M. :Die Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft im Arbeitsrecht - ohne Verfasser - der Deutschen Arbeitsfront gewidmet.

Geschäftsberichte der Waldarbeiterorganisationen, Holzhauerinstruktionen und Arbeitsordnungen,Forstordnungen, Statuten, Tarifverträge,Ministerial-Erlasse, Regierungsentschließungen,Schlichtungssprüche, Statistische Jahrbücher, sowie Abhandlungen der allgemeinen Forst- und Jagdzeitung, des forstwirtschaftlichen Zentralblattes, der Tharandter forstlichen Jahrbücher, der Zeitschrift für Forst- und Jagdwesen, Der Deutsche Forstwirt. Zeitschriften: Völk.Beobachter,Frkft.Volksblatt, Der Angriff,d.„Deutsche",Frkft.Zeitung,N.S.Sozialpolitik.Deutsch.Recht, Dtsch.Wirtschaft,Arbeitertum.Vierjahrespl.Arbeitsrechtskartei i.Losebltsyst.

Tabelle 1.

Ausgaben der preußischen Staatsforstverwaltungen 1927-1931.

(den Betriebsergebnissen der preußischen Staatsforstverwaltung entnommen; vgl. auch v.Seebach a.a.O.S.2a.)

je Hektar Gesamtfläche:

	1927	1928	1929	1930	1931
Ist-Einnahmen	77,22	88,16	77,55	62,35	41,08
Ist-Ausgaben	51,46	52,22	53,33	52,21	45,11
Personalaufwand	16,17	16,85	16,33	15,58	12,90
Aufwand für.den Betrieb	34,02	33,81	35,52	35,41	31,27
DarunterWaldarbeiterlöhne	20.09	20,44	21,56	21,33	18,12

Anteil der einzelnen Aufwendungen an den Ist-Ausgaben in Prozenten:

	1927	1928	1929	1930	1931
Ist Ausgaben	100	100	100	100	100
Personalaufwand	31,4	32,2	30,6	29,8	28,6
Aufw.f.d.Betrb.	66,1	64,7	66,6	67,2	69,3
Waldarb.-Löhne	39,1	39,1	40,4	40,9	40,2

Anteil der Waldarbeiterlöhne an den Betriebsaufwendungen in Prozenten:

	1927	1928	1929	1930	1931
Aufwand für den Betrieb	100	100	100	100	100
Waldarbeiterlöhne	59,1	60,5	60,7	60,1	57,5

Tabelle 2

Tariflöhne der preußischen Staatsforstarbeiter über 21 Jahre
für die Wirtschaftsjahre 1924 bis 1938

Nr.	Lohnabkommen Datum	gültig ab	Lohnstufe	Lohngruppen I	II	III	IV	V
9	4.12. 1923	26.11.23	über 24 Jahre	28	27	26	25	24
			21-24 Jahre Akkordbasis	27	26	25	24	23
10	24.4 1924	22.4.24	über 24 Jahre	30	29	28	27	26
			21-24 Jahre Akkordbasis	28	27	26	25	24
11	16.6 1924	16.6.24	über 24 Jahre	32	31	30	29	28
			21-24 Jahre Akkordbasis	30	29	28	27	26
12	1.7. 1924	30.6.24	über 24 Jahre	34	33	32	31	30
			21-24 Jahre Akkordbasis	33	32	31	30	29
13	25.11 1924	1.12.24	über 24 Jahre	40	39	38	37	36
			21-24 Jahre Akkordbasis	38	37	36	35	34

Tabelle 2 (Fortsetzung)

14	27.3. 1925	30.3.25	über 24 Jahre:	43	42	41	40	39
			21-24 Jahre Akkordbasis:	40	39	38	37	36
15	10.7. 1926	5.7.26	über 24 Jahre:	44	43	42	41	41
			21-24 Jahre Akkordbasis:	40	39	38	37	36
16	18.5 1927	16.5.27	über 24 Jahre:	51	50	49	48	48
			21-24 Jahre: Akkordbasis	47	46	45	44	43
17	21.4 1928	2.4.28	über 24 Jahre:	55	54	53	52	52
			21-24 Jahre Akkordbasis:	50	49	48	47	46
18	19.10 1928	1.10.23	über 21 Jahre:	60	59	58	57	57
			Akkordbasis:	55	54	53	52	52
19	18.10 1929	1.11.29	über 21 Jahre:	63	62	61	60	
			Akkordbasis:	58	57	56	55	
20	30.4. 1931	1.5.31	über 21 Jahre:	60	59	58	57	
			Akkordbasis(1):	58	57	56	55	
21	8.10. 1931	1.10.31(2)	über 21 Jahre	61	60	59	58	
			Akkordbasis	58	57	56	55	
22	17.12. 1931		über 21 Jahre: Akkordbasis					
23	23.1.33	1.2.33	über 21 Jahre:	52	51	50	49	
24	9.11.38.	14.11.38(3)	über 21 Jahre:	52	51	50	49	44

1) Akkordverdienst 20-25% üb. Akkordbasis. 2) Wegfall der Sozialzuschläge
3) Nur Gewahrung von Kinderzulagen.

Tabelle 3.

Stundenlöhne und Stücklohnverdienste der Staatsforstarbeiter. Vergleiche hierzu Prof. Eberts, „Die Waldarbeiterfrage" S.189.

Preußen.

Datum	a Durchschnittsstundenlohn Rpf.	b Akkordgrundlage Rpf.	c Sollverdienst Rpf.	Wirtschaftsjahr	d Stücklohnverdienst Rpf.	e Gesamtverdienst Männl. Arbeiter Rpf.
1912	27	27	33,8	1912	34,4	
26.11.23	25,7	24,8	31,0	1924		
22. 4.24	27,6	25,8	32,3			
16. 6.24	29,6	27,8	34,8			
30. 6.24	31,7	30,8	38,5			
1.12.24	37,6	35,8	44,8	1925	47,5	
30. 3.25	40,5	37,8	47,3			
5. 7.26	41,5	37,8	47,3	1926		
16. 5.27	48,6	44,8	56,0	1927		51,8
2. 4.28	52,5	47,8	59,8	1928	72	58,6
1.10.28	58,0	53,0	66,3	1929		66,2
1.11.29	61,0	56,4	70,5	1930		70,8
1. 5.31	58,0	56,4	67,6	1931	78	

a) Stundenlohn der Staatsforstarbeiter über 21 Jahre. Gewogenes Mittel der Lohngruppen nach der Zahl der Oberförstereien. Außerdem bis 1.10.28 gewogen nach der Zahl der Arbeiter von 21-24 und über 24 Jahre. Ohne Sozialzuschläge.

b) Gewogenes arithmetisches Mittel der Lohngruppen nach der Zahl der Oberförstereien. Ohne Sozialzuschläge.
c) b + 25 %. Ohne Sozialzuschläge.
d) Stücklohnverdienst (errechnet nach Unterlagen aus dem preuß.Ministerium für L.D.u.F.) Ohne Sozialzuschläge.
e) Gesamtverdienst männlicher Arbeiter aller Altersstufen. Ohne Sozialzuschläge und Lohnfortgewährung, aus der amtlichen Statistik errechnet.

Soweit zu d) und e) keine Angaben gemacht sind, fehlen entsprechende statistische Ermittelungen.

Vergleich mit den Verdiensten gewerblicher Arbeiter (Preußen,Bayern und Baden)

Nach dem stat. Jahrbuch für das deutsche Reich betrug der Verdienst über 22jähr. Hilfsarbeiter im Holzgewerbe im Zeitlohn im März 1928 (einmalige Verdiensterhebung)

in Preußen	im Durchschnitt	mehrerer Orte	der Ortsklasse	III u. IV	0,775 RM
in Bayern	desgl.	desgl.		II	0,874 RM
in Baden	desgl.	desgl.		I u. II	0,98 RM

Tabelle 3 (Fortsetzung von S.4)

Datum	Bayern a Durchschnittsstunden-Lohn Rpf.	Bayern b Sollverdienst Rpf.	Bayern Wirtschaftsjahr	Bayern c Stücklohnverdienst Rpf.	Baden Wirtschaftsjahr	Baden a Durchschnittsstunden-Lohn Rpf.	Baden b Sollverdienst Rpf.	Baden c Stücklohnverdienst Rpf.
1913	30,0	37,5	1913	39	1913	30.	37,5	37
14.1.24	30,9	37,8	1924	44				
20.2.24	33,7	41,5						
19.5.24	36,9	45,4						
20.10.24	41,5	51,1	1925	68	1925	60	73,4	76
1.3.25	45,9	56,6						
20.7.25	50,7	62,7	1926	71	1926	63	77,0	77
4.4.27	54,4	67,2	1927	74	1927	68	84,4	87
1.2 28	64,5	80,0	1928	83	1928	76	92,9	99
1.10.28	71,7	88,9	1929		1929	80	97,8	101
1.12.29	73,8	91,5	1930					
1.12.30	71,2	88,2	1931					

a) Stundenlohn einschl. Sozialzuschläge und Werkzeugvergütung im Mittel der Lohngruppen.

b) Mittl. Stundenlohn (Lohngruppenmittel + 25 % + Werkzeugvergütung + Sozialzuschläge.

c) Stücklohnverdienst einschl. Sozialzuschläge nach der amtlichen Statistik.

a) Wirklicher durchschnittlicher Stundenlohn der vollarbeitsfähigen Männer einschl. Sozialzuschläge; ermittelt aus der amtlichen Statistik.

b) Sollverdienst ermittelt aus a) abz.11% für Sozialzuschläge (nach der amtl.Statistik betragen diese 11%) zuzüglich 25% vom Rest, zuzüglich der abgezogenen Sozialzuschläge, z.B. 0,80 - 0,088 + 0,712 RM, dazu 25% (0,178)=0,89+ 0,088 = 0,978 RM.

c) Stücklohnverdienst beim Holzeinschlag einschl. Sozialzuschläge; ermittelt aus der amtl.Statistik.

Tabelle 4

Tariflöhne der Staatsforstarbeiter

Lohngruppenmittel ohne Sozialzuschläge; männliche Arbeiter über 21 Jahre (nach Prof. Eberts, „Die Waldarbeiterfrage" a.a.O. S. 184)

Jahr	Preußen		Bayern[1]		Württemberg[1]	
	Datum d. Lohnerhöhung	Rpf.	Datum d. Lohn-Erhöhung	Rpf.	Datum d. Lohnerhöhung.	Rpf.
1923	26.11	25,9			5.12.	32,3
1924	22.4.	27,8	14. 1.	26,3	19. 4.	39,0
	16.6.	29,8	20. 2.	29,3	20.10.	45,0
	30.6.	31,9	19. 5.	31,5		
	1.12.	37,8	20.10.	36,3		
1925	30. 3.	40,7	1. 3.	40,5	5. 1.	49,5
			20. 7.	45,0	30. 3	51.5
					6. 7.	54,3
1926	5. 7.	41,6				
1927	16. 5.	48,7	4. 4.	48,5	1.10.	60,5
1928	2. 4.	52,6	1. 2.	58,0	1.10.	67,5
	1.10.	58,2	1.10.	64,8		
1929	1.11.	61,5	1.12.	66,8	16.10.	67,5
1930			1.12.	64,3		
1931	1. 5.	58,5	1. 2.	64,3	1. 3.	64,5

1) männliche Arbeiter über 20 Jahre

Tabelle 4 (Fortsetzung)

Tariflöhne der Staatsforstarbeiter.

Lohngruppenmittel ohne Sozialzuschläge; männliche Arbeiter über 21 Jahre. (nach Prof. Eberts, „Die Waldarbeiterfrage" a.a.O. S. 184)

Jahr	Baden		Hessen		Sachsen	
	Datum d. Lohn-erhöhung	Rpf.	Datum d. Lohn-erhöhung	Rpf.	Datum d. Lohner-höhung	Rpf.
1923			9.11	33,0 [1]	26.11 [2]	38
1924	?. 5.	45,3	19. 5	40,0 [2]	31. 3	42
	6.10	48,8			1. 6	46
				[2]	2.12	50
1925	5. 1	50,8	2. 3	51,7 [2]	29. 3	54
	9. 3	51,8	18. 5.	56,7 [2]	26. 7	59
	29. 6	55,8				
	5.10	58.8				
1926					27. 9	61
1927	9. 5	62,8	13. 6	58,7 [2]	2. 5.	64
	3.10	64,8			31.10	67
1928	14. 5.	70,3	1.10	66,3 [2]	1. 4	69
	1.10	72,3			30. 9	73
1929	9.12	74,3	3. 6	69,3	29. 9	76
1930						
1931	2. 2	69,3	30. 3	65,3		
	1. 9	65,5				

1) männliche Arbeiter über 20 Jahre
2) männliche Arbeiter über 22 Jahre

Tabelle 4 (Fortsetzung)

Tariflöhne der Staatsforstarbeiter

Lohngruppenmittel ohne Sozialzuschläge; männliche Arbeiter über 21 Jahre. (nach Prof.Eberts, „Die Waldarbeiterfrage" a.a.O. S.184)

Jahr	Thüringen[1]		Anhalt		Braunschweig	
	Datum d. Lohnerhöhung	Rpf.	Datum d. Lohnerhöhung	Rpf.	Datum d. Lohnerhöhung	Rpf.
1923			10.12	30,5[1]	25.11	35,0
1924	15. 2	32	1. 6	34,5[1]	31. 3	41,0
	15. 4	34	1.10	44,5[1]	16.11	49,5
	16.11	44				
1925	20. 4	49	1. 4	47,5[1]	12.10	58,5
			1.10	49,5[1]		
1926	3.12	49			1. 2	63,5[3]
1927	1. 5	53	1. 1	57,5[2]	1. 6	65,5[3]
	1.10	55	1. 5	61,5[2]		
			1.11	62,5		
1928	1. 5	60	1. 4	66,5	1. 5	70,5[3]
1929	1. 7.	63	1. 4	70,0	1. 4	74,5[2]
1930	21.12	61				
1931	1. 4	60	1. 6	67,0	19. 1	74,5[2]

1) männliche Arbeiter über 20 Jahre
2) männliche Arbeiter über 22 Jahre
3) männliche Arbeiter über 23 Jahre.

Tabelle 5

Zahl der von Waldarbeitern geleisteten Arbeitstage nach Arbeitsarten u.Lohnform in Prozenten (nach Angaben von Seebach,Weiger u.Sauer)

Preußen 1)

Arbeitsarten		Zeitlohn	Stücklohn	Zusammen
Holzwerbung	Tage	134 757	4 220 101	4 354 858
	%	3,1	96,9	100
Kulturen	Tage	2 592 233 +)	291 947 +)	2 884 180
	%	89,9	10,1	100
Wegebauten	Tage	233 463 ++)	93 602 ++)	327 065 ++)
	%	71,4	28,6	100 ++)
Sonstige Arbt.	Tage	282 922	69 870	352 792
	%	80,2	19,8	100
Alle Arbeiten zusammen	Tage	3 243 375	4 675 520	7 918 895
	%	41,0	59,0	100

1)für d.Wirtschaftsjahr 1930. +) Kulturen einschl. Holzabfuhrwege.
++) Arbeiten an öffentlichen Wegen.

Tabelle 5 (Fortsetzung)

Zahl der von Waldarbeitern geleisteten Arbeitstage nach Arbeitsarten u.Lohnform in Prozenten.(nach Angaben von Seebach,Weiger und Sauer)

		Bayern (1)			Württemberg (2)		
Arbeitsarten		Zeitlohn	Stücklohn	Zusammen	Zeitl.	Stückl.	Zus.
Holzwerbung	Tage	491 588	1 420 759	1 912 347			
	%	25,7	74,3	100	20-25	75-80	100
Kulturen	Tage	715 314	4 569	719 883			
	%	99,4	0,6	100			
Wegebauten	Tage	547 448	53 687	601 135			
	%	91,1	8,9	100			
Sonstige Arbeiten	Tage	469 233	22 380	491 613			
	%	95,4	4,6	100			
Alle Arbeiten zusam.	Tage	2 223 583	1 501 395	3 724 978			
	%	59,7	40,3	100	39	61	100

1) für das Wirtschaftsjahr 1930 2) für.d. Wirtschftsj.1927 vgl. Sauer a.a.O

Tabelle 5a

Verhältnis der einzelnen Arbeitsarten zu einander in Prozenten.

Arbeitsarten	Preußen 1930	Bayern 1930	Württemberg 1927
Holzwerbung	55%	51%	84%
Kulturen und Wegebau	40,5%	36%	15%
Sonstige Arbeiten	4,5%	13%	1%

Tabelle 6

Tariflöhne von Staatsforstarbeitern und gewerblichen Arbeitern

Spitzenlöhne einschließlich Sozialzuschläge. (Nach Prof.Eberts „Die Waldarbeiterfrage").

Männliche Staatsforstarbeiter üb.21 J.in den höchsten Lohngruppen einschl.etwaiger Sozialzuschläge für Ehefrau u.zwei Kinder und sonstiger Zualagen (Gerätevergütung usw.)

	Preußen		Bayern 1)		Württemberg 1)	
Jahr	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.
1923	26.11.	36,3			5.12.	38
1924	22.4.	38,7	14. 1.	32,7	19. 4.	46
	16.6.	41,4	20. 2.	35,9	20.10.	53
	30.6.	44,1	19. 5.	40,1		
	1.12.	51,7	20.10.	45,4		
1925	30. 3.	55,5	1. 3	50,7	5. 1.	58
			20,7	56,0	30. 3.	60
					6. 7.	64.
1926	5.7	56,7				
1927	16.5.	59,7	4. 4.	60,2	1.10	70
1928	2.4	63,6	1. 2	78,3	1.10	78
	1.10	69,0	1.10	82,5		
1929	1.11	72,0	1.12	84,6	16.10	78
1930			1.12	80,4		
1931	1.5.	69,0	1. 2.	80,4	1.3.	75

1) Männliche Arbeiter über 20 Jahre.

Tabelle 6 (Fortsetzung)

Tariflöhne von Staatsforstarbeitern und gewerblichen Arbeitern.

Spitzenlöhne einschließlich Sozialzuschläge.
(Nach Prof. Eberts „Die Waldarbeiterfrage").

Männliche Staatsforstarbeiter über 21 J. in den höchsten Lohngruppen einschließlich etwaiger Sozialzuschläge für Ehefrau und zwei Kinder und sonstiger Zulagen (Gerätevergütung usw.).

	Baden		Sachsen		Thüringen 1)	
Jahr	Datum	Rpf.	Datum	Rfg.	Datum	Rpf.
1923			26.11.	44,1		
1924	? 5.	59,5	31. 3.	48,7	15. 2.	44,2
	6.10	64,6	1.6.	53,4	15. 4.	46,4
			2.12.	58,0	16.11.	57,4
1925	5.1.	66,7	29.3.	62,4	20.4.	62,9
	9.3.	67,7	26.7.	68,4		
	29.6.	71,8				
	5.10.	76,0				
1926			27.9.	70,8	3.12.	62,9
1927	9. 5.	80,1	2.5.	74,2	1. 5.	67,3
	3.10	82,1	31.10.	77,7	1.10.	69,5
1928	14.5.	88,3	1. 4.	80,0	1. 5.	75,0
	1.10.	90,4	30. 9.	84,7		
1929	9.12.	92,4	29.9.	86,1	1. 7.	78,3
1930					21.12.	76,1
1931	2.2.	87,3			1. 4.	75,0
	1.9.	83,2				

1)Männliche Arbeiter über 20 Jahre

Tabelle 6 (Fortsetzung)

Tariflöhne von Staatsforstarbeitern u.gewerblichen Arbeitern. Spitzenlöhne einschl. Sozialzuschläge.(Nach Prof.Eberts „Die Waldarbeiterfr.)

Männl.gewerbl. Arbeiter d.höchsten tarifmäßg.Altersstufe i.Reichsdurchschnitt einschließlich etw.Sozialzuschläge f.Ehefrau und 2 Kinder.

Jahr	Hilfsarbeiter im Holzgewerbe		Gewerbl.ungel. Arbeiter im Vierteljahres-Durchschnitt		Gewerbl.gelernte Arbeiter im Vierteljahres-Durchschnitt	
	Monat	Rpf	Viertelj.	Rpf	Viertelj.	Rpf
1923						
1924	1.	48,0	I.	43,9	I.	59,3
	4.	49,0	II.	48,3	II.	68,8
	7.	59,0	III.	50,0	III.	73,1
	10.	61.0	IV	53,6	IV.	76,3
1925	1.	65,2	I.	56,6	I.	79,0
	4.	72.2	II.	60,4	II.	84,6
	7.	79,3	III.	64,2	III.	89,2
	10.	85,4	IV.	66,3	IV.	92,0
1926	1.	85,4	I	66,6	I.	93,0
	4.	84,3	II.	66,5	II.	92,8
	5.	84,1	III.	66,5	III.	93,1
	8.	84,2	IV.	66,9	IV.	93,6
	9.	84,4				
1927	1.4.	87,4	I.	67,3	I.	94,1
	1.10	92,7	II	71,5	II.	98,4
			III.	73,1	III.	99,9
			IV.	74,1	IV.	101,3
1928	1 4.	97,2	I..	75,4	I.	102,2
	1.10	102,5	II.	78,5	II.	105,8
			III.	79,8	III.	107,2
			IV.	80,8	IV.	108,0
1929	1. 4	102,5	I.	81.3	I.	108,5
	1.10	105,3	II.	82,9	II.	109,8
			III.	83,7	III.	111,5
			IV.	83,9	IV.	111,8
1930	1.4.	106,5	I.	84,0	I.	111,9

Tabelle 7

Tariflöhne der Staatsforstarbeiter. - Niedrigste Lohngruppen einschl. Sozialzuschläge.

Männliche Arbeiter über 21 Jahre. Löhne einschl. Sozialzuschläge f. Ehefrau u. 2 Kinder sowie sonst. Zulagen.
(Nach Prof. Eberts, „Die Waldarbeiterfrage" a.a.O. S. 186)

	Preußen		Bayern +)		Württemberg +)		Baden		Sachsen		Thüringen +)		Anhalt	
Jahr	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.
1923	26.11.	31,1			5.12.	32			26.11.	44,1			10.12.	30 +)
1924	22. 4.	33,5	14. 1.	29,5	19. 4.	37	?. 5.	52,3	31. 3.	48,7	15. 2.	44,2	1. 6.	3[illegible] +)
	16. 6.	36,1	20. 2.	32,7	20.10.	43	6.10.	54,3	1. 6.	53,4	15. 4.	46,4	1.10.	44 +)
	30. 6.	38,9	19. 5.	33,7					2.12.	58,0	16.11.	57,4		
	1.12.	46,5	20.10	38,0										
1925	30. 3.	50,3	1. 3.	42,2	5. 1.	47	5. 1.	56,4	29. 3.	62,4	20. 4.	62,9	1. 4.	47 +)
			20. 7.	46,5	30. 3.	49	9. 3.	57,4	26. 7.	68,4			1.10.	49 +)
					6. 7.	52	29. 6.	61,5						
							5.10.	63,6						
1926	5. 7.	53,0							27. 9.	70,8	3.12.	62,9		
1927	16. 5.	56,5	4.4.	49,6	1.10.	57	9. 5.	67,7	2. 5.	74,2	1. 5.	67,3	1. 1.	57 ++)
							3.10.	69,8	31.10.	77,7	1.10	69,5	1. 5.	61 ++)
													1.11.	62
1928	2. 4.	60,5	1. 2.	54,9	1.10.	63	14. 5.	74,9	1. 4.	80,0	1. 5.	75,0	1. 4.	66
	1.10.	66,0	1.10.	64,5			1.10	77,0	30. 9.	84,7				
1929	1.11.	69,0	1.12.	66,6	16.10.	63	9.12.	79,0	29. 9.	86,1	1. 7.	78,3	1. 4.	69
1930.			1.12.	64,5							21.12.	76,1		
1931	1. 5.	66,0	1. 2.	64,5	1. 3.	60	2. 2.	73,9			1.4.	75,0	1. 6.	66
							1. 9.	70,8						

+) Männliche Arbeiter über 20 Jahre. ++) Männliche Arbeiter über 22 Jahre

Tabelle 8 (1.Teil)

Steigerung der Tariflöhne von Staatsforstarbeitern und gwerblichen Arbeitern im Vergleich mit dem Lebenshaltungsindex.
(Nach Prof. Eberts, „Die Waldarbeiterfrage", a.a.O. S.187.)

Jahr	Männliche Staatsforstarbeiter über 21 Jahre im Lohngruppenmittel einschl. Sozialzulagen für Ehefrau und 2 Kinder und sonstiger Zulagrn.								
	Preußen			Bayern+)			Baden+)		
	Datum	1913 = 100	1.1.1925 = 100	Datum	1913 = 100	1.1.1925 = 100	Datum	1913 = 100	1.1.1925 = 100
1913		100			100			100	
1923	26.11	125							
1924	22. 4	134		14.11.	106		?. 5.	151	
	16. 6	143		20. 2.	115		6.10.	196	
	30. 6.	154		19. 5	126				
	1.12.	182		20.10	142				
1925	1. 1.		100	1. 1.		100	5. 1.	202	100
	30. 3.	195	107	1. 3.	157	111	9. 3.	206	102
				2. 7.	173	122	29. 6.	219	108
							5.10.	230	114
1926	5.7.	200	110						
1927	16. 5.	214	118	4.4.	186	131	9. 5.	243	120
							3.10.	250	123
1928	2.4.	228	125	1.2	220	155	14, 5.	269	134
	1.10.	249	137	1.10.	245	173	1.10.	276	136
1929	1.11.	261	144	1.12.	252	178	9.12.	282	140
1930				1.12.	243	172			
1931	1. 5.	250	137	1.12.	243	172	2. 2.	266	131
							1. 9.	252	125

+) Männliche Arbeiter über 20 Jahre.

Tabelle 6 (2.Teil)

Steigerung der Tariflöhne von Staatsforstarbeitern und gewerblichen Arbeitern im Vergleich mit dem Lebenshaltungsindex.
(Nach Prof.Eberts, „Die Waldarbeiterfrage", a.a.O.S.187.)

Gewerbl.Arbeiter: Tariflohnsätze f. Vollarbeiter d.höchsten tarifmäßigen Altersstufe einschl. etwaiger Sozialzuschläge für Ehefrau und 2 Kinder.

Jahr	Gel.Arbeiter im Holzgewerbe.			Hilfsarbeiter im Holzgewerbe.			Gel.Arbeiter im Baugewerbe.			Hilfsarbeiter im Baugewerbe			Lebenshaltungsindex im Vierteljahresdurchschn.		
	Monat	1913 = 100	1.1.1925 = 100	Monat	1913 = 100	1.1.1925 = 100	Monat	1913 = 100	1.1.1925 = 100	Monat	1913 = 100	1.1.1925 = 100	Vierteljahr	1913 = 100	1.1.1925 = 100
1913														100,0	
1923															
1924	1.	86		1.	106		1.	79		1.	89		1.	122,6	
	4.	88		4.	108		4.	88		4.	96		2.	125,2	
	7.	108		7.	130		7.	106		7.	113		3.	127,5	
	10.	113		10.	135		10.	117		10.	124		4.	135,2	
1925	1.	119	100	1.	144	100	1.	120	100	1.	129	100	1.	135,7	100
	4.	134	113	4.	162	112	4.	135	113	4.	145	112	2.	136,8	101
	7.	145	125	7.	176	122	7.	154	129	7.	162	126	3.	144,4	106
	10.	156	132	10.	189	131	10.	161	135	10	168	130	4.	142,0	105
1926	1.	157	132	4.	186	129	1.	161	135	1.	168	130	1,	139,0	102
	4.	155	131	5.	186	129	4.	161	135	6.	166	127	2.	140,0	103
	5.	154	130	8.	186	129	6.	160	134				3.	142,3	105
	6.	153	130	9.	186	129							4.	143,4	106
	8.	154	131												
	9.	155	131												
1927	4.	159	136	4.	193	134	4.	165	138	1.	166	127	1.	145,0	107
	10.	171	145	10.	205	142	10.	172	143	4.	171	132	2.	146,9	108
										10.	177	138	3.	147,9	109
													4.	150,7	111
1928	4.	180	152	4.	216	149	4.	173	144	4.	180	139	1.	150,7	111
	10.	190	160	10.	226	157	10.	187	156	10.	195	152	2.	150,9	111
													3.	152,8	113
													4.	152,4	113
1929	4.	190	160	4.	226	157	4.	187	156	4.	197	153	1.	154,7	114
	10.	195	165	10.	233	162	10.	196	165	10.	206	159	2.	153,5	113
													3.	154,0	114
													4.	153,0	113
1930	4.	197	166	4.	235	163							1.	150,2	111
													2.	147,3	109
													3.	148,3	109
													4.	143,5	106
1931													1.	139,0	102
													2.	137,4	101

Tabelle 9.

riflöhne von Staatsforstarbeitern, Privatforstarbeitern, Landarbeitern und Lebensmittelpreise.

(nach Prof. Eberts, „Die Waldarbeiterfrage" a.a.O. S.188.)

Preußen 1) Staatsforstarbeiter		Hessen 2) Staatsforstarb.		Reg.Bez Kassel Privatforstarb.3)		Reg.Bez Kassel Landarbeiter 4)		Brotpreis 2kg Ffm. Vierteljahresdurchschn.		Rindfleisch 0,5kg. Ffm.		Kartoff. 5kg.Ffm. i. Jhrsdchschn
Datum	Rpf	Datum	Rpf	Datum	Rpf.	Datum	Rpf.	¼ Jahr	Rpf.	¼ J.	Rpf.	Rpf.
26.11.	33,7	.11.31	+)	26.11	27,6							
22. 4.	36,1	19. 5.38	++)	15.12.	40,0	1.1.	25,5	4.	74	4.	110	
16. 6.	38,7					31.3.	29,3					
30. 6.	40,5											
1.12.	49,1											
30. 3.	52,9	2. 3.48	++)	1. 6.	43,2	1.1.	29,7	1.	83	1.	103	55
		18. 5.53	++)			1.3.	30,7	2.	83	2.	114,2	
						20.7.	36,7	3.	78	3.	120	
								4.	74	4.	113,8	
5. 7.	54,1					1.3.	38,2	1.	73	1.	99,5	60
								2.	76	2.	101	
								3.	81	3.	106,7	
								4.	85	4.	106,5	
16. 5.	57,6	13. 6.55	++)	1. 8.	48,5	16.4.	40,3	1.	93	1.	106	90
								2.	96	2.	107,8	
								3.	96	3.	110,5	
								4.	96	4.	107,2	
2. 4.	61,6	1.10.62	++)	1.7.	55,6	16.3.	41,3	1.	96	1.	105,8	75
1.10.	67,0							2.	96	2.	105,8	
								3.	91	3.	107,7	
								4.	83	4.	104,7	
1.11.	70.0	3. 6.	65	18.11.	57,7	12.4.	42,4	1.	82	1.	102	70
						1.7.	43,4	2.	82	2.	104,8	
								3.	82	3.	108,8	
								4.	89	4.	108,3	
1.11								1.	86	1.	106	55
								2.	87	2.	103,2	
								3.	92	3.	105,7	
								4.	88	4.	103,3	
1. 5.	67,0	30. 3.	61			12.3.	40,1	1.	84	1.	94,7	
								2.	86	2.	91,3	

+) männl. Arbeiter über 20 Jahre
++) männl. Arbeiter über 22 Jahre.

Erläuterungen. 1) Preußen: Männl. Staatsforstarbeiter über 21 Jahre. Lohngruppe III einschl. Sozialzulagen für Ehefrau und 2 Kinder. 2) Hessen: Männl. Staatsforstarb. über 21. J. Lohngruppe III (keine Sozialzulagen). 3) Tariflohn für Privatforstarb. im Reg.Bez. Kassel, Mittel von Lohngruppen II u. III einschl. Werkzeugvergütung. 4) Tariflohn der verheirateten Landarbeiter einschl. der in Geld umgerechneten

Tabelle 10

Holzpreise, Holzwerbungskosten, Reineinnahmen und Löhne.

(Nach Prof. Eberts, „Die Waldarbeiterfrage" a.a.O. S.190.)

Wirtschaftsjahr 1.10.-30.9.	a durchschnittl. Holzprs je fm RM.	b durchschnittl. Reineinnahme je fm RM.	c durchschn. Werbungskosten je fm. RM.	d Werbungskosten-	e Datum	Steigerung
	Preußen			Steigerung gegen 1912 = 100	Löhne	
1912	10,93	6,32	1,35	100		100
1924	15,99	9,07	1,85	137	26.11.23	125
					22. 4.24	134
					16. 6.24	143
					30. 6.24	154
1925	14,75	5,34	2,68	199	1.12.24	182
					30. 3.25	195
1926	11,18	2,16	3,15	233	5. 7.26	200
1927	15,00	5,52	2,92	216	16. 5.27	214
1928	17,43	7,75	2,97	220	2. 4.28	228
1929	15,95	5,52	3,36	249	1.10.28	249
1930	12,87+)		3,47+)	257	1.11.29	261
1931					1. 5.31	250

Wirtsch.-jahr. 1.10.-30.9.	a durchschn. Holzprs. je fm	b durchschn. Reineinnahm. je fm. RM	c durchschn. Werbg. kosten je fm. RM	d Werbungskosten	e Datum	Steigerung
	Bayern			Steigerung gegen 1912 = 100	Löhne	
1913	13,50	7,09	1,86	100		100
1924	14,02		1,42	76	14. 1.24	106
					20. 2.24	115
					19, 5.24	126
1925	17,24	8,58	2,66	143	20.10.24	142
					1. 3.25	157
					20. 7.25	173
1926	15,71	5,40	3,44	185		
1927	16,47	5,59	3,44	185	4. 4.27	186
1928	19,97	6,98	3,42	184	1. 2.28	220
1929					1.10.28	245
1930					1.12.29	252
1931					1.12.30	243

+) vorläufiges Ergebnis

a. Durchschnittl. Holzpreis je fm verwerteter Gesamtholzmasse } nach der Statistik (amtl.)
b. Durchschnittl. Reineinnahme } je fm. eingeschlagener Gesamtholzmasse } der Staatsforstverwaltungen.
c. Werbungskosten
d. Steigerung der durchschnittl. Werbungskosten(c) gegen 1912 bzw. 1913
e. Steigerung der Tariflöhne (Lohngruppenmittel und Sozialzuschläge)desgl.

Tabelle II.

	Für Überstunden bei Kulturarbeiten	Für Überstunden Sonstige	bei Sonntagsarbeit	bei Forstschutz u. Wachdienst
Anhalt [1]	20 %	50 %	100 %	25 %
Baden [2]	25 % nach der 10.Std.	50 %	50 %	2)
Bayern [3]	25 % nach der 10. Std.	25 %	3)	3)
Braunschweig [4]	25 %	25 % nach der neunten Arbeitsstunde	50 %	20 %
Hessen	20 %	50 %	100 %	20 %
Freistaat Lippe [4]	20 %	50 %	100 %	20 %
Mecklenburg-Schwerin	der Tarif enthält keine Bestimmungen			
Mecklenburg-Strelitz [4]	50 % nach der 10. Std.	50 %	100 %	20 %
Oldenburg [5]	25 %	25 %	5)	50 %
Preußen [6]	20 %	50 %	100 %	20 %
Sachsen [7]	25 %	25 %	7)	6-12 Pf. pro Std.
Schaumburg-Lippe [8]	20 %	50 %	100 %	20 %
Thüringen	25 %	50 %	100 %	50-100 %
Württemberg [9]		für die ersten 2 Std. 25 % f. weit. 50 %	50 %	9)

1) Anhalt: Für die ersten zwei Überstunden bis zu 50 Arbeitstagen im Jahr werden Überstundenzuschläge nicht gezahlt.- 2) Baden: Überstundenzuschlag für Forstschutz und Wachdienst tariflich nicht erwähnt.- 3) Bayern: Überstundenzuschlag für Sonntagsarbeit, Forstschutz und Wachdienst tariflich nicht erwähnt.- 4) Braunschweig; Lippe; Mecklenburg-Strelitz: In den Wirtschaftsbetrieben der Forstbeamten ermäßigt sich der Überstundenzuschlag auf 20 %.- 5) Oldenburg: Für Sonntagsarbeit im Tarif keine Bestimmung enthalten.- 6) Preußen: In den Wirtschaftsbetrieben der Forstbeamten werden Überstunden erst nach der 10. Arbeitsstunde gezahlt, und Sonntagsarbeit mit 20 % Aufschlag bezahlt.- 7) Sachsen: Über Sonntagsarbeit enthält der Tarif keine Bestimmungen.- 8) Schaumburg-Lippe: In den Wirtschaftsbetrieben der Forstbeamten werden Überstundenzuschläge erst nach der 10. Arbeitsstunde gezahlt.- 9) Württemberg: Zuschläge für Kulturarbeiten sowie Forstschutz und Wachdienst sind tariflich nicht erwähnt. (Vgl. Landarbeiterarchiv Nr.5, 3.Jg. Nov.29.)

Tabelle 12

Mitgliederzahlen

Zentralverband der Landarbeiter			Deutscher Landarbeiterverband.			
Jahr	Ortsvereine	Mitgliederzahl	Jahr	Ortsvereine	Mitgliederzahl	
			1909	215	4.691	
			1910	382	9.534	
			1911	530	15.696	
			1912	555	17.023	
1913	143	3.177	1913	555	19.077	
1914	142	3.207	1914	468	17.790	
1915	147	1.904	1915	362	8.972	
1916	175	2.416	1916	297	7.167	
1917	237	4.107	1917	280	7.180	
1918	415	6.972	1918	287	9.923	
1919	2220	55.753	1919	7.590	624.935	
1920	2616	89.108	1920	--	695.695	geschätzt
1921	2824	103.722	1921	--	636.414	
1922	2811	103.321	1922	--	555.865	
1923	--	--	1923	5.958 (Zahlstellen)	101.503	
1924	--	--	1924	--	147.650	
Ende 1925	--	rd.80.000	1925	--	151.674	

Aufgestellt von Treitschke nach den Angaben der Verbände i.d.Jahresberichten.
(Vergl. Treitschke, Tafel 3.)

Tabelle 13

Zusammenstellung der Zeitlöhne in Preußen und Bayern für vollarbeitsfähige Gefolgschaftsmitglieder ab 2. Mai 1938 in Reichspfennigen.

A. In preußischen Staatsforstbetrieben

Waldarbeiter in Lohngruppe	I	II	III	IV	V	
nach vollendetem 21. Lebensjahr	52	51	50	49	44	
" " 20. "	47	46	45	45	40	
" " 19. "	42	41	40	40	36	1)
" " 17. "	37	36	35	35	31	
" " 16. "	32	31	30	30	27	
Waldarbeiterinnen						
n.vollendetem 18. Lebensjahr	32	31	30	30	27	
" " 17. "	29	29	28	27	25	
" " 16. "	26	26	25	25	22	

1) Die z.Zt. in Beschäftigung stehenden 18 jährigen Waldarbeiter erhalten in den Lohngruppen I-III eine Ausgleichszulage von je 1 Rpf. in der Lohngruppe V eine Ausgleichszulage von 2 Rpf.

B. In bayerischen Staatsforstbetrieben.

Waldarbeiter	in Lohngruppe	I	II	III	
nach vollendetem	21. Lebensjahr	51	47	45	
" "	20. "	46	43	41	2)
" "	19. "	41	38	36	
" "	17. "	36	33	32	
" "	16. "	31	29	27	
Waldarbeiterinnen					
nach vollendetem	18. Lebensjahr	31	29	27	
" "	17. "	29	26	25	
" "	16. "	26	24	23	

2) Von den z.Zt in Beschäftigung stehenden Waldarbeitern unter 21 Lebensjahren erhalten bis auf weiteres die 18jährigen in Lohngruppe I = 10 Rpf., II = 9 Rpf., III = 9 Rpf., die 19jährigen in Lohngruppe I = 5 Rpf., II = 4 Rpf., III = 5 Rpf., die 20jährigen in Lohngruppe I = 5 Rpf., II = 4 Rpf., III = 4 Rpf., als Ausgleichzulage zu vorstehenden Stundenlöhnen.

L e b e n s l a u f .

Ich wurde am 16. April 1909 als Sohn des preußischen Oberamtmannes Johannes Bergemann in Flottwell im Kreis Wirsitz (Posen) geboren. Meine Grundschulausbildung erhielt ich in Neustadt a.Rbge.. Seit Ostern 1919 besuchte ich das Realgymnasium in Pasewalk, später das Realgymnasium II in Kassel. Nach Ablegung der Reifeprüfung im Jahre 1929 trat ich als Lehrling in eine Großbank ein. Im Sommersemester 1931 bezog ich die Johann-Wolgang-Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Nach eingehendem Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Universität in Frankfurt a/M. legte ich im Juni 1934 die volkswirtschaftliche Diplom-Prüfung dortselbst ab. Während meines weiteren Studiums beschäftigte ich mich besonders mit sozialpolitischen Fragen.

Carl Bergemann.